



AGJ

Academic Graduate Journal
วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ

เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา 31170
โทร. +6691-9691539, E-mail: journal.agj@mcu.ac.th

AGJ

Academic Graduate Journal

วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ



AGJ

Academic Graduate Journal
วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ

ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม 2567
Vol. 2 No. 4 October - December 2024
ISSN 3027 - 8643 (Online)



เกี่ยวกับวารสาร

เลขมาตรฐานสากล:

ISSN 3027-8643 (Online)

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร:

วารสารฯ มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความคุณภาพสูงในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านพระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ และนิติศาสตร์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือคณาจารย์ นักศึกษา และนักวิจัยทั้งในและนอกสถาบัน

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร:

วารสารฯ รับตีพิมพ์บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความวิจารณ์หนังสือ

-บทความวิชาการ คือ บทความที่นำเสนอบทวิเคราะห์ วิจารณ์ รวมถึงการรวบรวมความรู้ ระบุถึงภูมิหลัง วัตถุประสงค์ และแนวทางการแก้ปัญหาที่บ่งชี้ถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ บทความจะต้องนำเสนอทฤษฎีที่มีอยู่หรือทฤษฎีใหม่ที่อ้างอิงความเห็นจากนักวิชาการที่มีความน่าเชื่อถือ มีความเป็นกลาง และมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ และนิติศาสตร์ จำนวนคำเฉลี่ยในบทความวิชาการต้องไม่เกิน 8,000 คำ

-บทความวิจัย คือ บทความที่นำเสนองานวิจัยที่แสดงถึงความคิดริเริ่มและเกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ และนิติศาสตร์ บทความวิจัยต้องมีเนื้อหาที่ชัดเจน กระชับ มีความแปลกใหม่ มีโครงสร้างที่ดี รวมถึงการอภิปรายผลงานวิจัยโดยสรุป จำนวนคำเฉลี่ยในบทความวิจัย ไม่เกิน 8,000 คำ

-บทวิจารณ์หนังสือ คือ การเขียนเล่าเรื่องและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหนังสือเล่มใดเล่มหนึ่งโดยเจตนาจะแนะนำหนังสือเล่มนั้นให้ผู้อ่านรู้จัก โดยให้รายละเอียดทางบรรณานุกรมของหนังสืออย่างสมบูรณ์ รวมถึงประเภทของหนังสือ ให้ขอบเขตเนื้อหา คุณลักษณะพิเศษหรือข้อเด่นของหนังสือ เช่น ภาพประกอบ วรรชนี มีการประเมินคุณค่า แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลว่ามีค่าควรอ่านหรือควรจัดหา เหมาะกับผู้อ่านกลุ่มใด มีการเปรียบเทียบกับหนังสือเล่มอื่นในประเภทเดียวกัน ผู้วิจารณ์ควรมีความรู้ในสาขาที่วิจารณ์ ควรระบุชื่อหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจารณ์ เพื่อใช้พิจารณาความน่าเชื่อถือของบทวิจารณ์

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ:

ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ:

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจาก





กองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double – Blind Peer Review)

การใช้ภาษา:

วารสารเปิดรับบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยมุ่งเน้นให้บทความมีการใช้ภาษาที่ให้ความหมายที่ชัดเจนและมีความกระชับรัดกุม

ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์:

วารสารมีนโยบายในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ หลังจาก accepted (ยอมรับการตีพิมพ์แล้วเท่านั้น เก็บเพียงครั้งเดียว) ทั้งนี้ทางวารสารจะดำเนินการออกใบเสร็จรับเงินกับทางมหาวิทยาลัยให้แก่ผู้ส่งบทความทุกบทความ โดยมีอัตราค่าธรรมเนียมดังนี้

-บทความวิชาการหรือบทความวิจัยจำนวน 3,000 บาท (สามพันบาทถ้วน) ต่อ 1 บทความ

-บทความวิจัย จำนวน 4,000 บาท (สี่พันบาทถ้วน) ต่อ 1 บทความ

กรุณาชำระค่าธรรมเนียม หลังจากได้รับอีเมลให้ชำระเงินจากวารสารแล้วเท่านั้น วารสารจะไม่คืนค่าธรรมเนียมให้ทุกกรณี

นโยบายการเข้าถึงบทความอย่างเสรี:

วารสารนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถเข้าถึงบทความทางสังคมศาสตร์และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ และนิติศาสตร์และเผยแพร่งานวิจัยแก่ผู้ชมในวงกว้าง ผู้สนใจทั่วไปสามารถเข้าถึงได้แบบเปิด ซึ่งหมายความว่าบทความที่ตีพิมพ์ทั้งหมดสามารถเปิดออนไลน์สำหรับทุกคนจากทุกที่ในโลกโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

ความเป็นเจ้าของและการจัดการ:

หลักสูตรบัณฑิตศึกษาศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล คณบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นเจ้าของวารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ วารสารได้รับการสนับสนุนบางส่วนจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กระบวนการและการกำกับดูแลของวารสารสามารถทำได้ผ่านแหล่งเงินทุนที่หลากหลาย การสนับสนุนทางการเงินทั้งหมดทำให้วารสารสามารถรักษามาตรฐานการตีพิมพ์ในระดับสูง โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้มงวด

ผู้จัดพิมพ์:

วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ เป็นวารสาร peer-reviewed อย่างเป็นทางการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประเทศไทย

ลิขสิทธิ์และการอนุญาต:

วารสารให้ความสำคัญกับการคุ้มครองลิขสิทธิ์และการอนุญาตลิขสิทธิ์ เพื่อปกป้องสิทธิของผู้แต่งและเผยแพร่ได้อย่างเหมาะสม นโยบายขึ้นอยู่กับความเปิดกว้าง การเข้าถึง และการระบุแหล่งที่มา ผู้เขียนเป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ของตน และบทความต่างๆ ได้รับการตีพิมพ์ภายใต้ Creative Commons Attribution License (CC BY) ซึ่งอนุญาตให้มีการแบ่งปัน ดัดแปลง และแสดงที่มาที่สมเหตุสมผล ผู้เขียนสมควรที่จะ





เผยแพร่ภายใต้ใบอนุญาต CC BY ซึ่งอนุญาตให้ใช้ซ้ำและแจกจ่ายในวงกว้าง วารสารสนับสนุนการโพสต์บทความเกี่ยวกับแหล่งเก็บข้อมูลของบุคคลที่สาม โดยแนบกับข้อจำกัดด้านสถาบันและเงินทุน หลักเกณฑ์ของผู้เขียนอธิบายถึงข้อกำหนดด้านลิขสิทธิ์และใบอนุญาต โดยมอบหมายให้ผู้เขียนมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิและภาระผูกพันของตน นโยบายดังกล่าวกำหนดขอบเขตของการทำงานร่วมกัน การเปิดกว้าง และการแบ่งปันที่รับผิดชอบ ผู้เขียนที่ทำการและชุมชนการวิจัย ในขณะเดียวกันก็รักษาสีในทรัพย์สินทางปัญญา

แหล่งรายได้:

วารสารได้รับการสนับสนุนงบประมาณบางส่วนจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์จากผู้ส่งบทความ

นโยบายการโฆษณา:

วารสารได้พยายามเข้าถึงนักวิชาการและประชาชนทั่วไปอย่างแข็งขันเพื่อเพิ่มชื่อเสียงและการยอมรับอย่างต่อเนื่อง วารสารรักษาความโปร่งใสตลอดทั้งนโยบายการโฆษณา มีการดำเนินกิจกรรมการโฆษณาที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม เช่น การเข้าร่วมการประชุมวิชาการ กิจกรรมทางการศึกษา สถาบันวิจัย และสถาบันการศึกษา อีกทั้ง วารสารยังเสนอตัวเองเป็นวารสารพันธมิตรของการประชุมที่เกี่ยวข้อง และไม่มีพันธมิตรโฆษณาของเรารายใดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกองบรรณาธิการ เพื่อรับประกันคุณภาพของบทความโดยบรรณาธิการของวารสารจะตรวจสอบให้แน่ใจเสมอว่าการส่งผลงานทุกครั้งจะต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นมาตรฐานและยุติธรรม วารสารให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ โดยรักษามาตรฐานการตีพิมพ์สูงสุด

กลยุทธ์การตลาด:

วารสารใช้แนวทางการตลาดทางตรง เช่น อีเมล หน้า Facebook อย่างเป็นทางการ และเว็บไซต์ ThaiJo เพื่ออำนวยความสะดวกในวารสารในขณะที่ยังคงรักษามาตรฐานทางจริยธรรม มีการติดต่อกับนักวิจัยและนักวิชาการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อให้มั่นใจว่ามีการสื่อสารที่ถูกต้องและให้ข้อมูลเกี่ยวกับพันธกิจและคุณลักษณะของวารสาร วารสารจัดลำดับความสำคัญของกฎหมายความโปร่งใส ความยินยอม และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล แนวทางที่รอบคอบของวารสารมุ่งมั่นที่จะให้ข้อมูลที่เพียงพอและเป็นประโยชน์แก่ผู้รับ วารสารคำนึงถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและทบทวนแนวทางการปฏิบัติตามกฎระเบียบของเราอย่างต่อเนื่อง วารสารมุ่งทำการตลาดทางตรงด้วยจริยธรรมและความรับผิดชอบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการทำให้เกิดความร่วมมือ และเผยแพร่ผลงานวิจัยอันทรงเกียรติอย่างโปร่งใส





กองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ:

พระครูสุธีภิตติบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
krisada.sae@mcu.ac.th

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

สุรพล สุยะพรหม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
journal.bim@mcu.ac.th

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
kietsn@hotmail.com

กองบรรณาธิการ:

พระเมธาวิญญูสร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
psbud@hotmail.com

พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
maghavin9@gmail.com

พระปลัดระพิน พุทธิสารโรร คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
raphind@yahoo.com

ธีรโชติ เกิดแก้ว คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ประเทศไทย
tongin2000@gmail.com

บุษกร วัฒนบุตร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ประเทศไทย
busaaiey2516@gmail.com

ปฐมนิพัทธ์ คณินพศุตย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประเทศไทย
jpkhaninphasut@gmail.com

วันชัย สุขตาม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ประเทศไทย
wanchai2526@srur.ac.th

วันทนา เนาว์วัน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย
wanthana_nt@hotmail.com





สายชล ปัญญชิต

saicholpa@g.swu.ac.th

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประเทศไทย

อนันต์ อุปสอด

ananupsod9541@gmail.com

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ประเทศไทย

กองจัดการวารสาร:

ฝ่ายเลขานุการ:

สุภัทรชัย สีสะไบ

พระมหาสมชาย ขนติสรโน

พระมหาสมักร อติภทโท

นิกร ศรีราช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายศิลปกรรม:

สุรียา รักษาเมือง

พระพลวัฒน์ สพลโ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายการเงิน:

สุมาลี บุญเรือง

วรรณทนี สุวรรณจิรไพศาล

กชพรรณ บุญเทียน

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายพิสูจน์อักษร:

พระครูสุตวุฒิคุณบัณฑิต

กรกต ชาบบัณฑิต

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายกฎหมาย:

ธัชชนันท์ อิศรเดช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย





คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ: วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ

ARTICLE REVIEW BOARD: ACADEMIC GRADUATE JOURNAL

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความภายใน

พระพรหมวัชรธีรจารย์, ศ.ดร.

พระธรรมวชิรธีรคุณ, รศ.ดร.

พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.

พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร.

พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธิธนายก, รศ.ดร.

พระวชิรกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.

พระเมธีวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระปัญญาวชิรบัณฑิต, รศ.ดร.

พระเมธีวัชรประชาทร, ผศ.ดร.

พระครูปริมาณรักษ์, รศ.ดร.

พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.

พระครูวิมลสุวรรณกร, ผศ.ดร.

พระครูโอภาสสนทนกิตติ, ผศ.ดร.

พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ผศ.ดร.

พระครูนิติธรรมบัณฑิต, ผศ.ดร.

พระครูสังฆรักษ์เอกลักษณ์ อชีโต, ผศ.ดร.

พระครูธรรมธชบุญเที่ยง พุทธสวโก, ดร.

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ, ผศ.ดร.

พระคมสัน ฐิตเมธโส, ผศ.

พระพลากร สุ่มงคล, ดร.

พระครูชินวีรบัณฑิต, ผศ.ดร.

พระครูสุตวุฒิคุณบัณฑิต, ผศ.ดร.

พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปัญโญ, ดร.

พระปลัดสรวิชัย อภิปัญโญ, ผศ.ดร.

พระปลัดระพี พุทธิสาร, รศ.ดร.

พระครูธรรมธชฐาพร ปภัสสร

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์

ร.ศ.ประณต นันทิยะกุล

รศ.ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

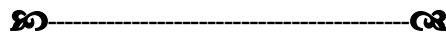


[illegible]



ผศ.ดร.บวร ขมขุนศรี
 ผศ.ดร.ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์
 ผศ.พล.ต.หญิง ดร.ชญาดา เข้มเพชร
 ผศ.ดร.สุภัทรชัย สีสะไบ
 ผศ.ดร.สุมาลี บุญเรือง
 อาจารย์ ดร.วสันต์ ลิ้มรัตนภัทรกุล
 อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย โพธิ์สัย
 อาจารย์ ดร.ลำพอง กลมกุล
 อาจารย์ ดร.สายรุ้ง บุบผาพันธ์
 อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุ
 อาจารย์ ดร.วาริญา ม่วงเกลี้ยง
 อาจารย์ ดร.เสาร์คำ ใส่แก้ว
 อาจารย์ ศักดิ์ดา งานหมั่น
 ดร.กรกต ขาบัณฑิต
 ดร.ดิเรก ด้วงลอย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความภายนอก

พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร.
 พระมหาเอกกวิน ปิยวิโร, ดร.
 พระมหาไพจิตร อุตตมธมโม, ดร.
 ศ.ดร.สุวิทย์ อธิศาสดา
 ศ.ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
 ศ.ร.ท. ดร.บรรจบ บรรณรุจิ
 ศ.ดร.กาญจนา เจริญชัย
 รศ.ดร.อำนาจ บัวศิริ
 รศ.ดร.โยธิน แสงวงศ์
 ร.ศ.พัฒนะ เรือนใจดี
 รศ.ดร.สุวิญ รักสัตย์
 รศ.ดร.สำเนียง เลื่อมใส
 รศ.ดร.ศรชัย ท้าวมิตร
 รศ.ดร.สุกิจ ชัยมุสิก
 รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
 รศ.ดร.ภูมิ มูลศิลป์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ราชบัณฑิตยสถาน
 มหาวิทยาลัยนเรศวร
 สภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ
 มหาวิทยาลัยมหิดล
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





รศ.ดร.วันทนา เนาว์วัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รศ.ดร.มีชัย เอี่ยมจินดา	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รศ.ดร.พฤทธิสรรค์ สุทธิไชยเมธี	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
รศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.วาสนา แก้วหล้า	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
รศ.ชนิษฐา จิตชินะกุล	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
รศ.ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.ธีรโชติ เกิดแก้ว	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
รศ.ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผศ.ดร.แสงเดือน เจริญนิม	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.พลปลั่ง คงชนะ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.มนตรี เพชรนาจักร	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผศ.ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.ศศิธร ชูตินันทกุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผศ.ดร.พนัชกร สิมะขจรบุญ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผศ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผศ.ดร.มนตรี วิวาท์สุข	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.วิภาวดี เพื่อกบัวขาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผศ.ดร.อนันต์ อุปสอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.บุญรอด บุญเกิด	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.ธเนศพล อินทร์จันทร์	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
ผศ.ดร.บุญชู ภูศรี	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผศ.ดร.มนัสवास กุลวงศ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา
ผศ.ดร.ทรงยศ แก้วมงคล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผศ.ดร.กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผศ.ดร.เสกสรรค์ สนวา	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.บุญรอด ชาตียนนท์	มหาวิทยาลัยศิลปากร





ผศ.ดร.พรชัย นาคสีทอง	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ดร.รวีวรรณ หวานชิต	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร.วิจิตรา ศรีสอน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.สุประภา สมนึกพงษ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผศ.ดร.ลัดดาวัลย์ สำราญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผศ.ดร.ปรีมปรีชญ์ คณินพศุคย์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผศ.สุธิดา แจ้งประจักษ์	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ชวาลา ละวาหิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผศ.ดร.ณัชพล ศิริสวัสดิ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผศ.ดร.สายชล ปัญญชิต	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.สุรัชย์ พุดชู	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
อาจารย์ ดร.ชิษณุพงศ์ ทองพวง	มหาวิทยาลัยคริสเตียน
อาจารย์ ดร.ณัฐนันท์ จิระกิตติมิตร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาจารย์ ดร.วิโรจน์ หมื่นเทพ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
อาจารย์ ดร.วิยะดา วรรณท้าวณิช	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
อาจารย์ ดร.เกษภา ผาทอง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
อาจารย์ ดร.บุญญกมล เทพประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อาจารย์ ดร.ฉัฐวัฒน์ ชัยนฐาภักดิ์	วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์
อาจารย์ ดร.มยุรี จำจรส์	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
อาจารย์ ดร.ละออ มามะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อาจารย์ ดร.อัญชิษฐา อักษรศรี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ปราณี คำแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
อาจารย์ ดร.รัชฎากร เอี่ยมอำไพ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.กฤษณะ ทองแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อาจารย์ ดร.เดโช แซ่น้ำแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
อาจารย์ ดร.พัทธนันท์ ตลาดทรัพย์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อาจารย์ ดร.สิริพัฒน์ ลาภจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ปัญญนิสาธ องค์กรปรัชญากุล	มหาวิทยาลัยเกริก
อาจารย์ พรพรรณ โปรงจิตร	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ นฤมล ญาณสมบัติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อาจารย์ มัลลิกา ภูมะธน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ พินันท์ ลาตบัวขาว	วิทยาลัยพิษณุพนธ์





อาจารย์ สมพร นุทผล

ดร.รินทร์ชิสรา เกียรติประทุมกานต์

ดร.นริศรา ทองจันทร์

ดร.รัตนันท์ วิโรจน์ฤทธิ์

น.อ.ดร.พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ

พันเอก ดร.สาธิต ทิพย์มณี

นายภูเบศ วณิชชานนท์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

นักวิชาการอิสระ

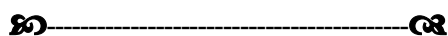
นักวิชาการอิสระ

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

นักวิชาการอิสระ

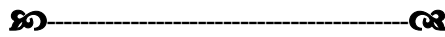
กองคลังแพทย์ กรมแพทย์ทหารบก

นักวิชาการอิสระ





บทบรรณาธิการ



วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการนี้เป็นปีที่ 2 ฉบับที่ 4 ประจำเดือน ตุลาคม – ธันวาคม พ.ศ. 2567 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Reviewer) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด คัดค้านการตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

คณะกองบรรณาธิการขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้องน่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

พระครูสุธีรัตติบัณฑิต

บรรณาธิการวารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ





สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(4)
บทบรรณาธิการ	(6)
สารบัญ	(12)

บทความวิจัย:

ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	1-12
☞ พระมหาสมชาย มะลิซ้อน, อีระนันท์ วิชัยดิษฐ์, สุภัทรา บุญปัญญาโรจน์	
การใช้รวมเกียรติเพื่ออธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ	
☞ ชไมพร ไชโย, อีระนันท์ วิชัยดิษฐ์, สุภัทรา บุญปัญญาโรจน์	13-24

บทความวิชาการ:

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนโยบายด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	
☞ ศิริพงษ์ สมบูรณ์	25-32
การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมตามหลักพุทธธรรม	
☞ กนกนุช นิยนันท์	33-41
แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย : การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อความสำเร็จ	
☞ อรุณัฐ ปุณยกนก	42-49
การตรวจหาเชื้อเอชไอวี (HIV) กรณีบรรพชาอุปสมบทแก่บุคคลทั่วไป	
☞ พระมหาติลกรัศมี จิตจาโร (วุฒิยา), พระมหาศราวุธ สรวาโร (สุขขะวรรณ)	50-58
นวัตกรรมระบบการปกครองตามหลักพุทธวิธี	
☞ พระมหาพิสุทธิ์ สิทธิเมธี (ภารัง)	59-68
พุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นตามหลักสังคหวัตถุ 4	
☞ พระปลัดธันวาท วิชชากร (พ่วงกุล)	69-77
การประยุกต์หลักการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ยุคใหม่	
☞ พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงุโร), ดำรงฤทธิ์ เนียมหมวด, พระมหากิตติกร กิตติกรโก	78-91





นโยบายการคลังกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวพระพุทธศาสนา

ยศ ธนารักษ์โชค

92-99

นโยบาย Work-Life (ไว้) Balance และการบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขของพยาบาลวิชาชีพ

อัญชลี แสงชาญชัย

100-110

หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริม 13 นโยบายกระทรวงสาธารณสุข เป้าหมาย 100 วัน

ศิริอัญญภัค ศิรินนทวัชรกุล

111-119

วัยรุ่นกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย

พระปลัดธันวา วิชชากโร (พ่วงกุล)

120-128

นโยบายด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม

สนธยา วงษ์เอี่ยม

129-137

ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในศตวรรษที่ 21

พระมหาฉัตรชัย ปญญาวฑฒโน (พลศรี)

138-149

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ

ภาคผนวก 1

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ภาคผนวก 5

Sample of Original Research Article Preparation

ภาคผนวก 10

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

ภาคผนวก 16

Sample of Original Academic Article Preparation

ภาคผนวก 19





ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร^{*} NEEDS OF THE ELDERLY IN BANGKHUNTHIAN DISTRICT, BANGKOK FOR SOCIAL WELFARE

พระมหาสมชาย มะลิซ้อน, ธีระนันท์ วิชัยดิษฐ, สุภัทรา บุญบุญโรจน์
Phramaha Somchai Malison, Teeranun Vichaidit, Supatra Boonpanyarote
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author E-mail: somchaimalison@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการสังคม และ 2. เพื่อศึกษาปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามานะ จำนวน 395 คน ตอบแบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.976 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติบนเครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและด้อยโอกาส ด้านนันทนาการ และ ด้านการศึกษา ตามลำดับ 2. ปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้สูงอายุมีปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุ ที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้สูงอายุมีปัญหาด้านร่างกาย เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ปัญหาด้านสังคม ปัญหาด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และปัญหา ด้านสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุ ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านจิตใจ และปัญหาด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ข้อเสนอแนะต่อนักวิจัยและรัฐบาล คือ ควรมีการรักษาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับผู้สูงอายุ ควรให้มีการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ด้าน อาชีพและภูมิปัญญาผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: สวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ; ผู้สูงอายุ; ความต้องการสวัสดิการสังคม

Abstract

This research article is a quantitative study. The objectives of the study were 1. to study the level of social welfare needs and 2. to study the basic problems of the elderly that affect the social welfare needs of the elderly in Bang Khun Thian District, Bangkok. The sample group is people aged 60 years and over in Bang Khun Thian District, Bangkok using the Yamane

^{*}Received August 9, 2024; Revised October 3, 2024; Accepted October 7, 2024





sample calculation formula. A total of 395 people with a questionnaire with a confidence value of 0.976 were analyzed using a ready-made statistical program on a computer. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of this study are: 1. The elderly have the highest social welfare needs in Bang Khun Thian District, Bangkok ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.40) Solving the problem of poverty and disadvantage. Recreation and Education, respectively. 2. Basic problems of the elderly that affect the social welfare needs of the elderly in Bang Khun Thian District, Bangkok, it was found that the elderly have the most basic problems of the elderly at the overall level. When looking at each side, it was found that the elderly had physical problems first, followed by social problems. Psychological problems are at the highest level. Economic problems and environmental problems, respectively. The results of the hypothesis test showed that the basic problems of the elderly Health problems psychological problems and economic problems. It affects the social welfare needs of the elderly in Bang Khun Thian District, Bangkok at a statistically significant level of 0.01. Occupation and Wisdom of the Elderly.

Keywords: Social Welfare for the Elderly; The Elderly; Social Welfare Needs

บทนำ

โครงสร้างประชากรโลกในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยหลายภูมิภาคทั่วโลกกำลังเผชิญกับปัญหาการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรผู้สูงอายุอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก เช่น ญี่ปุ่น และเกาหลีใต้ ซึ่งมีอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุเร็วที่สุดในโลก นอกจากนี้ ประเทศจีนก็กำลังประสบปัญหาเดียวกัน โดยสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาเพียงช่วงอายุคนเดียว (นันทนา อยู่สบาย, 2557) ประชากรโลกกำลังมีอายุเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปี พ.ศ. 2564 โลกมีประชากรรวมทั้งสิ้น 7,875 ล้านคน โดยในจำนวนนั้นมีผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวน 1,082 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 14 ของประชากรทั้งหมด สำหรับผู้สูงอายุวัยปลายที่มีอายุ 80 ปีขึ้นไปมีจำนวน 151 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 2 ของประชากรทั้งหมด (มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.), 2565) โดยในภูมิภาคอาเซียนนั้นพบว่า มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปร้อยละ 11 และ 7 ประเทศได้ก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุแล้ว คือมีอัตราผู้สูงอายุ เกินร้อยละ 10 ได้แก่ สิงคโปร์ (ร้อยละ 22) ไทย (ร้อยละ 19) เวียดนาม (ร้อยละ 13) มาเลเซีย (ร้อยละ 11) อินโดนีเซีย (ร้อยละ 10) เมียนมา (ร้อยละ 10) และบรูไน (ร้อยละ 10) โดยที่สิงคโปร์เป็นประเทศแรกที่เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ มีผู้อายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2564)

ตามคำนิยามขององค์การสหประชาชาติ (United Nation, 2015) ที่ว่า ผู้สูงอายุ (Older Person) หมายถึง ประชากรทั้งชายและหญิงที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป โดยได้แบ่งระดับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุไว้ 3 ระดับ ได้แก่ 1. สังคมผู้สูงอายุ (Aged Society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด 2. สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Complete Aged Society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปี ขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด และ 3. สังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอด (Super Aged Society) หมายถึง สังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด จากคำนิยามข้างต้น ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ด้วยสัดส่วนของ





ประชากรผู้สูงอายุร้อยละ 10 ของประชากรทั้งประเทศ จากรายงานของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554) และมีแนวโน้มในการเพิ่มขึ้นของจำนวนและสัดส่วนของผู้สูงวัยเป็นไปอย่างรวดเร็ว ในปี พ.ศ.2564 ประเทศไทยมีประชากรรวม 66.7 ล้านคน ประชากรสูงอายุของประเทศไทยได้เพิ่มจำนวนขึ้นอย่างรวดเร็วมาก เมื่อ 50 ปีก่อน ประเทศไทยมีผู้สูงอายุไม่ถึง 2 ล้านคน ในรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทยปี 2565 ประเทศไทยกำลังเผชิญหน้ากับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างชัดเจน โดยเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์เมื่อสามปีก่อนที่ประเทศไทยมีจำนวนผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) มากกว่าเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ในปี 2565 ประเทศไทยมีผู้สูงอายุรวมทั้งหมด 12,116,199 คน คิดเป็น 18.3% ของประชากรทั้งหมด ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา 0.5% เมื่อแยกตามช่วงอายุ พบว่า “ผู้สูงอายุวัยต้น” (อายุ 60-69 ปี) มีจำนวน 6,843,300 คน หรือคิดเป็น 56.5% ของผู้สูงอายุทั้งหมด ส่วน “ผู้สูงอายุวัยกลาง” (อายุ 70-79 ปี) มีจำนวน 3,522,778 คน คิดเป็น 29.1% และ “ผู้สูงอายุวัยปลาย” (อายุ 80 ปีขึ้นไป) มีจำนวน 1,750,121 คน คิดเป็น 14.4% ของผู้สูงอายุทั้งหมด (Marketeer Team, 2565)

การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทยในปัจจุบันมีหลากหลายรูปแบบ โดยสามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเภทหลัก ได้แก่ 1. การประกันสังคม 2. การช่วยเหลือสาธารณะ 3. การบริการสังคม และ 4) การช่วยเหลือเกื้อกูลจากภาคประชาชน อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทยยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้ 1. ขาดการบูรณาการและความต่อเนื่อง กล่าวคือ การดำเนินการด้านสวัสดิการผู้สูงอายุยังคงแยกส่วนระหว่างกรมการดูแลด้านสุขภาพและด้านสังคม รวมถึงการกระจายความรับผิดชอบไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐอย่างไม่เป็นเอกภาพ 2. การนำนโยบายสู่การปฏิบัติยังไม่มีความชัดเจนและครอบคลุม 3. ขาดความพร้อมในด้านงบประมาณและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเกี่ยวกับผู้สูงอายุ 4. สวัสดิการที่รัฐจัดให้ยังไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้สูงอายุอย่างแท้จริง รวมถึงไม่ครอบคลุมผู้สูงอายุทั้งหมดอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การขาดความตระหนักในครอบครัวและสังคมต่อความสำคัญและบทบาทของผู้สูงอายุ สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในประเทศไทยจำเป็นต้องได้รับการบูรณาการจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อให้สามารถรองรับจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีบทบาทที่สร้างคุณค่าให้แก่สังคมและประเทศชาติ

จากการสำรวจสถิติผู้สูงอายุในแต่ละจังหวัดโดยกรมกิจการผู้สูงอายุเมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565 พบว่าจังหวัดที่มีผู้สูงอายุมากที่สุดคือกรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนประชากรทั้งหมด 5,812,695 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2564 กรมการปกครอง ส่วนบริหารและพัฒนาเทคโนโลยีการทะเบียน สำนักบริหารการทะเบียน) มีผู้สูงอายุจำนวน 1,188,782 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.56 ต่อประชากรทั้งหมดของกรุงเทพมหานคร และในเขตบางขุนเทียน มีผู้สูงอายุ สูงเป็นอันดับที่ 9 จากจำนวน 50 เขตของกรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวน 31,362 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565) และมีอัตราการเพิ่มเฉลี่ย ปีละ 1,540 คน นับจากปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นมา ดังภาพข้างล่างนี้ จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน มีการเพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ในแต่ละปี และผู้วิจัย ได้ทำการสังเกตและสัมภาษณ์ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตบางขุนเทียน เกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการสังคม เบื้องต้นพบว่า ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุมีหลายด้าน เช่น ด้านสุขภาพอนามัย ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีรายได้ที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพ ทำให้ผู้สูงอายุไม่ได้รับการรักษาหรือไม่สามารถเข้ารับการรักษอย่างต่อเนื่อง ด้านการศึกษา ซึ่งขาดความรู้ที่จะนำมาใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน เนื่องจากกลุ่มผู้สูงอายุจะอาศัยอยู่กับบ้าน ไม่มีการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน และขาดคนดูแลเอาใจใส่ เพราะว่าสมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่ทำงานตั้งแต่เช้าถึงเย็น ดังนั้นนอกจากผู้สูงอายุจะต้องดูแลตัวเองแล้ว





บางรายยังต้องรับภาระเลี้ยงดูบุตรหลาน ทำให้โอกาสในการรับบริการสวัสดิการสังคมลดน้อยลงไปด้วย ความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะในปัจจุบัน ประชากรที่อยู่ในวัยผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมาอย่างรวดเร็ว และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น การจัดสวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของผู้สูงอายุจึงมีข้อจำกัดมากมายในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ซึ่งความต้องการของผู้สูงอายุย่อมมีความแตกต่างกันไปตามปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุของแต่ละบุคคล ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จึงมุ่งเน้นไปที่การศึกษาถึงความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ มาวิเคราะห์ประมวลผล เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ และเป็นข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจผู้สูงอายุ เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ทั้งชายและหญิง ซึ่งอาศัยอยู่ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จากข้อมูลทะเบียนราษฎร์ จำนวน 31,362 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2566 กรมการปกครอง ส่วนบริหารและพัฒนาเทคโนโลยีการทะเบียน สำนักบริหารการทะเบียน)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยรวบรวมจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม และสอดคล้องกับงานวิจัย โดยแบ่งรายละเอียดของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย





2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามชุมชนต่าง ๆ ในเขตบางขุนเทียน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้: การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่และคำนวณค่าสถิติในรูปแบบร้อยละ

2. วิเคราะห์ปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุ ที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 71-80 ปี มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 ส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัท มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.9

2. ระดับความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ระดับความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมใน 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสุขภาพอนามัย 2. ด้านการศึกษา 3. ด้านนันทนาการ 4. ด้านที่อยู่อาศัย 5. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 6. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและด้อยโอกาส ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านสุขภาพอนามัย	4.29	0.52	มากที่สุด
2. ด้านการศึกษา	4.24	0.54	มากที่สุด
3. ด้านนันทนาการ	4.26	0.54	มากที่สุด
4. ด้านที่อยู่อาศัย	4.29	0.44	มากที่สุด
5. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	4.34	0.50	มากที่สุด
6. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและด้อยโอกาส	4.27	0.56	มากที่สุด
ภาพรวม	4.28	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.52) ด้านที่อยู่





อาศัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$, S.D.= 0.44) ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและด้อยโอกาส อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.56) ด้านนันทนาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.26$, S.D.=0.54) และ ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.54) ตามลำดับ

3. ปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการสังคมของความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ตารางที่ 2 เฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุ

ปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุ	ระดับความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปัญหาด้านร่างกาย	4.42	0.45	มากที่สุด
2. ปัญหาด้านจิตใจ	4.32	0.49	มากที่สุด
3. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	4.30	0.48	มากที่สุด
4. ปัญหาด้านสังคม	4.34	0.49	มากที่สุด
5. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม	4.16	4.16	มาก
ภาพรวม	4.31	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาด้านร่างกาย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.45) รองลงมาคือ ปัญหาด้านสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.49) ปัญหาด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.49) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.48) และปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.16$, S.D.=4.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุ ที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ

	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	Y
$X_{1.1}$	1					
$X_{1.2}$	0.760**	1				
$X_{1.3}$	0.712**	0.831**	1			
$X_{1.4}$	0.762**	0.809**	0.808**	1		
$X_{1.5}$	0.556**	0.640**	0.693**	0.710**	1	
Y	0.673**	0.773**	0.715**	0.668**	0.556**	1

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในของปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.556 – 0.831 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุ กับความต้องการสวัสดิการสังคมของ





ผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร (Y) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.556 - 0.773

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ

ปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุ	ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ				
	B	Std.error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.219	0.127		9.573	0.000
ปัญหาด้านสุขภาพ (X _{1.1})	0.157	0.046	0.177	3.417	0.001**
ปัญหาด้านจิตใจ (X _{1.2})	0.405	0.053	0.495	7.709	0.000**
ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (X _{1.3})	0.155	0.053	0.186	2.937	0.004**
ปัญหาด้านสังคม (X _{1.4})	-0.043	0.052	-0.053	-0.821	0.412
ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (X _{1.5})	0.034	0.032	0.049	1.065	0.288
Multiple R = 0.792 ^a R ² = 0.627 R ² Adj = 0.622 Std. Error = 0.244 Durbin-Watson = 1.206					

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุ ด้านปัญหาด้านสุขภาพ (Sig. = 0.001) ด้านปัญหาด้านจิตใจ (Sig. = 0.000) และด้านปัญหาด้านเศรษฐกิจ (Sig. = 0.004) ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการสังคมของ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยค่า R² adj = 0.622 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านจิตใจ และปัญหาด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 62.2

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัญหาพื้นฐานของผู้สูงอายุที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) แบบปกติ (Enter) สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรง เพื่อทำนายความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.219 + 0.157 (X_{1.1}) + 0.405 (X_{1.2}) + 0.155 (X_{1.3})$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการสังคมของ ผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

ด้านภาพรวม จากผลการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร มีความต้องการสวัสดิการสังคม ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและด้อยโอกาส ด้านนันทนาการ และ ด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ คำแก้ว และราชนนท์ นพณัฐวรสาร





(2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมผู้สูงอายุในเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร มีความต้องการสวัสดิการสังคมอยู่ในระดับมาก

ด้านสุขภาพอนามัย จากผลการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร มีความต้องการสวัสดิการสังคม ในหัวข้อ ต้องการได้รับการรักษาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ต้องการได้รับความสะดวกโดยมีช่องทางพิเศษสำหรับผู้สูงอายุในโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา บุญเกิด (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการด้านสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอกะเปอร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยภาพรวมผู้สูงอายุมีความต้องการด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมากเมื่อวิเคราะห์ ตามรายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลผู้สูงอายุมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1

ด้านการศึกษา จากผลการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร มีความต้องการสวัสดิการสังคม ในหัวข้อ ต้องการได้รับความรู้ที่เหมาะสมโดยการเผยแพร่ทางสื่อ วิทยุโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ต้องการให้สังคม ชุมชนมีการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้แสดงความสามารถในฐานะเป็นคลังสมอง เช่นการเผยแพร่ภูมิปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร พันธุ์ภักดี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ที่มีภูมิลำเนาและอาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตะครี๊เอน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ต้องการให้มีศูนย์ความรู้ในชุมชนที่ตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ต้องการได้รับความรู้และทักษะเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต ต้องการได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ต้องการได้รับการศึกษาอบรมเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นต่อการเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ และต้องการได้รับการบริการการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ด้านนันทนาการ จากผลการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร มีความต้องการสวัสดิการสังคม ในหัวข้อ ต้องการให้มีการลดราคาค่าโดยสารยานพาหนะแก่ผู้สูงอายุในช่วงเทศกาลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ท่องเที่ยวและพักผ่อน เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ต้องการให้ชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติพันธ์ พุฒฤทธิ์ และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ควรมีการรับ-ส่ง ให้บริการผู้สูงอายุ ไปยังสถานพยาบาล โดยไม่คิดค่าบริการ และควรมีกิจกรรมต่าง ๆ เช่น จัดให้มีการท่องเที่ยว ให้กับผู้สูงอายุ

ด้านที่อยู่อาศัย จากผลการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร มีความต้องการสวัสดิการสังคม ในหัวข้อ ต้องการให้มีการจัดโครงการแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ต้องการให้รัฐจัดสวัสดิการสถานสงเคราะห์คนชรา ประเภทไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพล นวะกะ (2555) เรื่อง ความต้องการได้รับสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการได้รับสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ด้านที่อยู่อาศัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ





เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับคือการจัดการบริการซ่อมแซมบ้านพักผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมพัฒนาที่อยู่อาศัยแก่ ผู้สูงอายุโดยชุมชนมีส่วนร่วม การจัดการที่พักสำหรับผู้สูงอายุในรูปแบบสถานสงเคราะห์

ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จากผลการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร มีความต้องการสวัสดิการสังคม ในหัวข้อ ต้องการให้มีการจัดการด้านรักษาความสงบและความปลอดภัยให้แก่ผู้สูงอายุในอาคารสถานที่สาธารณะ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ต้องการให้มีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนรับผิดชอบช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกทารุณกรรมถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย และการถูกทอดทิ้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมสมัย พิลาดง และคณะ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดงพุง อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ควรจัดกิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ เช่น กิจกรรมทางศาสนา หรือการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 41.0 นอกจากนี้ ควรมีการจัดสถานที่สาธารณะในชุมชนให้เป็นพื้นที่สำหรับการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ คิดเป็นร้อยละ 32.0

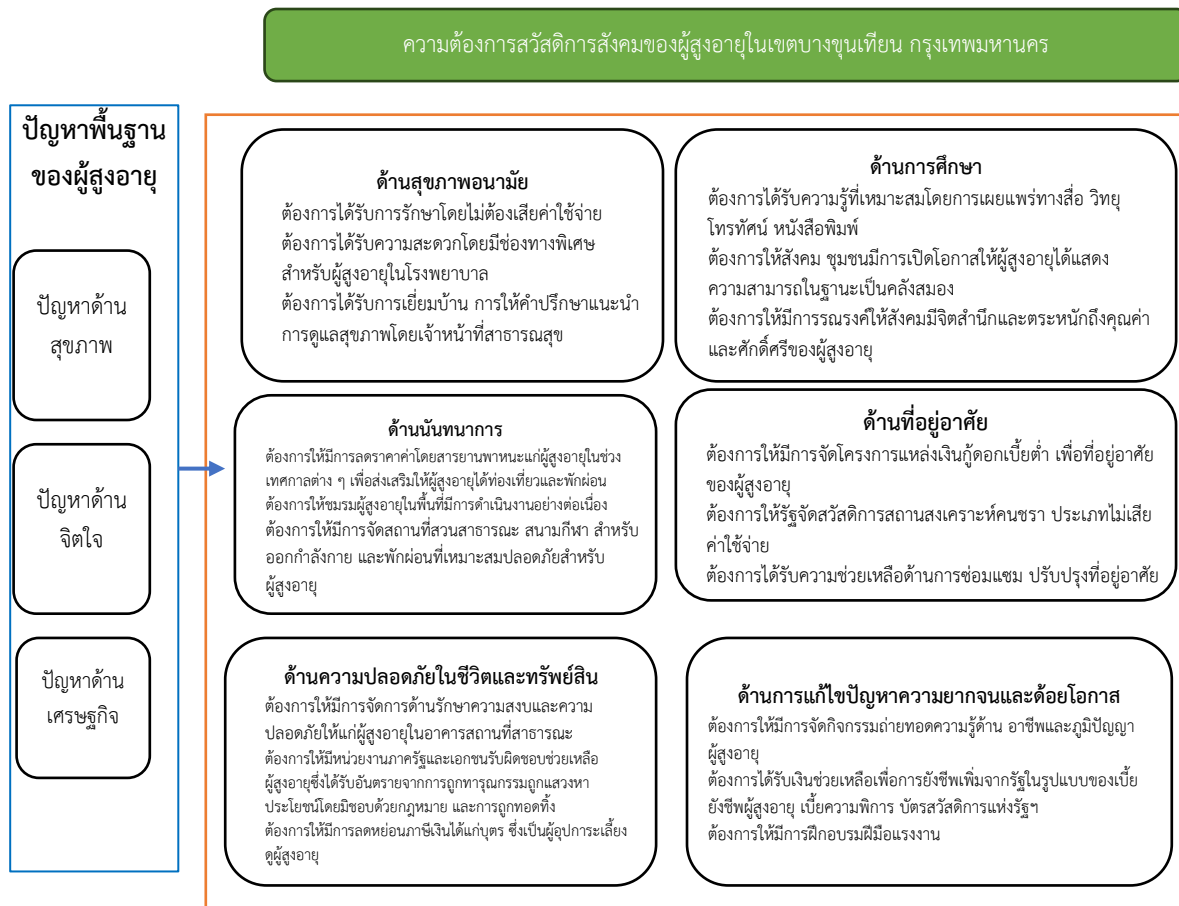
ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและด้อยโอกาส จากผลการศึกษา พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร มีความต้องการสวัสดิการสังคม ในหัวข้อ ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ด้าน อาชีพและภูมิปัญญาผู้สูงอายุ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ต้องการได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการยังชีพเพิ่มจากรัฐในรูปแบบของเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ บัตรสวัสดิการแห่งรัฐฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติพันธ์ พุมฤทธิ์ และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรเพิ่มเบี้ยยังชีพ ให้กับผู้สูงอายุ

จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการในหลายด้านอย่างชัดเจน ด้านที่สำคัญที่สุดคือความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งผู้สูงอายุต้องการการจัดการด้านความปลอดภัยในสถานที่สาธารณะและการดูแลจากหน่วยงานรัฐและเอกชนเมื่อประสบกับความเสียหายหรืออันตราย ด้านสุขภาพอนามัย ผู้สูงอายุต้องการการรักษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและการมีช่องทางพิเศษในโรงพยาบาลเพื่อเพิ่มความสะดวก ด้านที่อยู่อาศัยรวมถึงความต้องการเข้าถึงโครงการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำและการจัดสวัสดิการสถานสงเคราะห์คนชรา ด้านการศึกษาผู้สูงอายุต้องการความรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ และการเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ด้านนันทนาการมีความต้องการลดราคาค่าโดยสารในช่วงเทศกาลและการส่งเสริมกิจกรรมในชมรมผู้สูงอายุ และด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน ผู้สูงอายุต้องการกิจกรรมที่ถ่ายทอดความรู้ด้านอาชีพและภูมิปัญญา รวมถึงการเพิ่มเงินช่วยเหลือจากรัฐในรูปแบบต่าง ๆ ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนถึงความต้องการที่หลากหลายของผู้สูงอายุในพื้นที่ และสามารถใช้ในการพัฒนานโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ





องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 พบว่า ผู้สูงอายุในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีความต้องการได้รับสวัสดิการสังคม ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ต้องการได้รับการรักษาโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ต้องการได้รับความสะดวกโดยมีช่องทางพิเศษสำหรับผู้สูงอายุในโรงพยาบาล และ ต้องการได้รับการเยี่ยมบ้าน การให้คำปรึกษาแนะนำการดูแลสุขภาพโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
2. ด้านการศึกษา พบว่า ต้องการได้รับความรู้ที่เหมาะสมโดยการเผยแพร่ทางสื่อ วิทยุโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ต้องการให้สังคม ชุมชนมีการเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุได้แสดงความสามารถในฐานะเป็นคลังสมอง เช่นการเผยแพร่ภูมิปัญญา และ ต้องการให้มีการรณรงค์ให้สังคมมีจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ
3. ด้านนันทนาการ พบว่า ต้องการให้มีการลดราคาค่าโดยสารยานพาหนะแก่ผู้สูงอายุในช่วงเทศกาลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้ท่องเที่ยวและพักผ่อน ต้องการให้ชมรมผู้สูงอายุในพื้นที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และ ต้องการให้มีการจัดสถานที่สวนสาธารณะ สนามกีฬา สำหรับออกกำลังกาย และพักผ่อนที่เหมาะสมปลอดภัยสำหรับผู้สูงอายุ





4. ด้านที่อยู่อาศัย พบว่า ต้องการให้มีการจัดโครงการแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ ต้องการให้รัฐจัดสวัสดิการสถานสงเคราะห์คนชรา ประเพณีไม่เสียค่าใช้จ่าย และ ต้องการได้รับความช่วยเหลือด้านการซ่อมแซม ปรับปรุงที่อยู่อาศัย

5. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พบว่า ต้องการให้มีการจัดการด้านรักษาความสงบและความปลอดภัยให้แก่ผู้สูงอายุในอาคารสถานที่ ต้องการให้มีหน่วยงานภาครัฐและเอกชนรับผิดชอบช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกรังแกหรือถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย และการถูกทอดทิ้ง และ ต้องการให้มีการลดหย่อนภาษีเงินได้แก่บุตร ซึ่งเป็นผู้อุปการะเลี้ยงดูผู้สูงอายุ

6. ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและด้อยโอกาส พบว่า ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ด้าน อาชีพและภูมิปัญญาผู้สูงอายุ ต้องการได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการยังชีพเพิ่มจากรัฐในรูปแบบของเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ บัตรสวัสดิการแห่งรัฐฯ และต้องการให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลควรมีบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับผู้สูงอายุโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย
2. รัฐบาลควรมีการจัดการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้สูงอายุในหลักสูตรต่าง ๆ
3. รัฐบาลควรจัดให้มีการจัดตั้ง และดำเนินงานชมรมผู้สูงอายุและเครือข่าย
4. รัฐบาลควรมีการสนับสนุนงบประมาณประกอบ อาชีพสำหรับผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานเขตควรให้มีการเยี่ยมบ้าน การให้คำปรึกษาแนะนำการดูแลสุขภาพโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

2. สำนักงานเขตควรให้มีการจัดศูนย์ถ่ายทอดวัฒนธรรม ท้องถิ่นประจำชุมชน
3. สำนักงานเขตควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่สาธารณะแก่ผู้สูงอายุ
4. สำนักงานเขตควรมีบริการศาสนกิจ และฅาปนกิจให้ผู้สูงอายุที่ไม่มีญาติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับระดับความต้องการด้านสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่ใกล้เคียงเขตบางขุนเทียน เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาและนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อไป

2. ควรศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ
3. ควรมีการศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุด้วย เช่น การศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการดำเนินการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะยาวสามปีและแผนดำเนินงาน)*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

นันทนา อยู่สบาย. (2557). *ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ในองค์การบริหารส่วนตำบลศีรษะจรเข้น้อย อำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ (ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.





- ปาริฉัตร พันธุ์รักดี. (2564). *ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ที่มีภูมิสำเนาและอาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย (มส.ผส.). (2564). *สถานการณ์ผู้สูงอายุไทยพ.ศ. 2563*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- ลัดดา บุญเกิด. (2557). *ความต้องการด้านสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลเกาะจันทร์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี* (หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช คำแก้ว และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2563). ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุเขตสัมพันธวงศ์กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 21(1), 15-28
- สมพล นวะกะ. (2555). *ความต้องการได้รับสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอ่าวลึกใต้ อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่* (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมสมัย พิลาแดง และคณะ. (2557). ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดงพญา อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*, 3(1), 133-148.
- สันติพันธ์ พุฒฤทธิ์ และคณะ. (2562). ความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารสหวิทยาการจัดการคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 3(1), 81-88.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2564). *การเผชิญหน้า 'สังคมผู้สูงอายุ' โจทย์ท้าทายภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น*. สืบค้น 9 มิถุนายน 2565 จาก <https://shorturl.asia/hKs0H>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2554). *สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2553*. สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2565 จาก <http://popcensus.nso.go.th/file/popcensus-10-01-56-T.pdf>
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2565). *สถิติผู้สูงอายุในแต่ละจังหวัด*. สืบค้น 9 มิถุนายน 2565, จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMenu/newStat/home.php>
- สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์. (2557). สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 7(1), 73-82.
- Marketeer Team. (2565). *สถิติผู้สูงอายุไทยปี 65 จำนวนผู้สูงวัยเพิ่มต่อเนื่อง แต่อัตราการเกิดต่ำ*. สืบค้น 9 มิถุนายน 2565, จาก <https://marketeeronline.co/archives/272771>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Ed.). Harper and Row, New York.





การใช้รามเกียรติ์เพื่ออธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ*

THE USE OF THE RAMAYANA TO EXPLAIN PROPHECIES IN BRAHMAJATI

ชไมพร ไชโย, ธีระนันท์ วิชัยดิษฐ, สุภัทรา บุญปัญญาโรจน์

Chamaiphorn Chaiyo, Teeranun Vichaidit, Supatra Boonpanyarote

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author E-mail: chamai351@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาเหตุการณ์ในเรื่องรามเกียรติ์ที่ปรากฏในตำราพรหมชาติ 2. เพื่อวิเคราะห์การใช้รามเกียรติ์อธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ ขอบเขตที่ใช้ในการวิจัยคือ ศึกษาตำราพรหมชาติฉบับหลวง และตำราพรหมชาติฉบับราษฎร์ ส่วนเรื่องรามเกียรติ์ที่ศึกษา ได้แก่ บทละครเรื่องรามเกียรติ์ ฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 บทละครเรื่องรามเกียรติ์ ฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 2 และคำพากย์รามเกียรติ์ ฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 6 โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยทฤษฎีทางคติชน ได้แก่ แนวคิดเรื่องอนุภาค

ผลการวิจัยพบว่า 1. เหตุการณ์ในเรื่องรามเกียรติ์ที่ปรากฏในตำราพรหมชาติ มีทั้งหมด 60 เหตุการณ์ แบ่งเป็นเหตุการณ์ที่ปรากฏเพียงครั้งเดียว จำนวน 44 เหตุการณ์ และเหตุการณ์ที่ปรากฏมากกว่าหนึ่งครั้ง จำนวน 16 เหตุการณ์ 2. การใช้รามเกียรติ์อธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ พบว่า มีการเปรียบเทียบกล่าวอ้างถึงเหตุการณ์และตัวละครของเรื่องรามเกียรติ์ที่ปรากฏในตำราพรหมชาติ โดยพบเป็นการกล่าวอ้างถึงด้วยการใช้อุภาคเหตุการณ์จำนวน 60 เหตุการณ์ ซึ่งลักษณะของการใช้อุภาคเหตุการณ์ในการอธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาตินั้น จะใช้อธิบายคำทำนายที่มี 3 รูปแบบ ได้แก่ ใช้อธิบายคำทำนายที่จะเกิดเหตุร้าย มีจำนวน 29 เหตุการณ์ ใช้อธิบายคำทำนายที่จะเกิดเหตุดี มีจำนวน 20 เหตุการณ์ และใช้อธิบายคำทำนายที่ไม่ได้ระบุเหตุดีหรือร้าย มีจำนวน 13 เหตุการณ์ โดยในจำนวนนี้มีเหตุการณ์ที่ใช้อธิบายคำทำนายซ้ำกันสองรูปแบบจำนวน 2 เหตุการณ์ นอกจากนั้น ยังพบการกล่าวอ้างถึงด้วยการใช้อุภาคตัวละครจำนวน 7 ตัวละคร ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรศึกษาความหลากหลายทางวรรณคดีที่ปรากฏในตำราพรหมชาติ เพื่อวิเคราะห์ว่าสัมพันธ์กับคำทำนายอย่างไร และมีจุดร่วมที่ปรากฏในตำราพรหมชาติอย่างไรบ้าง ตลอดจนควรศึกษาการใช้วรรณกรรมปัจจุบันเพื่ออธิบายความหมายทางโหราศาสตร์

คำสำคัญ: รามเกียรติ์; พรหมชาติ; คำทำนาย

Abstract

This research is a qualitative study: The objectives of the study were: 1. to study the events from the Ramayana that appear in the Brahmajati Treatise, and 2. to analyze the use of the Ramayana to explain prophecies in the Brahmajati Treatise. The scope of the research includes the study of the Brahmajati Treatise. The Ramayana texts studied include the Ramayana drama written by King Rama I, the Ramayana drama written by King Rama II, and the Ramayana commentary written by King Rama VI. By Data Analysis Folklore Theory.

*Received September 14, 2024; Revised October 6, 2024; Accepted October 7, 2024





The research findings are as follows: 1. There are a total of 60 events from the Ramayana that appear in the Brahmajati Treatise. These are divided into 44 events that appear only once and 16 events. 2. The analysis of the use of the Ramayana to explain prophecies in the Brahmajati Treatise. revealed that events and characters from the Ramayana were referenced throughout the treatise. There were 60 events cited, referred to as "event particles," used to explain different types of prophecies. These event particles were used in three ways: to explain prophecies predicting negative outcomes (29 events), to explain prophecies predicting positive outcomes (20 events), and to explain neutral prophecies, where neither a positive nor negative outcome was indicated (13 events). Two events. In addition, seven characters from the Ramayana. Suggestions for future research include studying the diversity of literature found in the Brahmajati Treatise to analyze its relationship with the prophecies and to identify common themes across different versions. It is also recommended to explore the use of modern literature to interpret astrological meanings.

Keywords: Ramayana; Brahmajati; Prophecies

บทนำ

โหราศาสตร์ (Astrology) เป็นวิชาความรู้ที่มีความเป็นมาอย่างยาวนาน เริ่มตั้งแต่การที่มนุษย์รู้จักสังเกตปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ ซึ่งกล่าวได้ว่าโหราศาสตร์นี้มีพื้นฐานมาจากความพยายามเข้าใจปรากฏการณ์ทางธรรมชาติและเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของคนในสังคม โดยโหราศาสตร์เป็นศาสตร์ที่เติบโตผสมผสานมากับดาราศาสตร์ (Astronomy) เทววิทยา (Theology) และศาสนา (Religion) แต่โหราศาสตร์นั้นมีการเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของมนุษย์และพัฒนาเป็นชุดความรู้เพื่ออธิบายเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยเชื่อมโยงกับปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ (สรชัย ศรีนิศานต์สกุล, 2563) สำหรับความเชื่อเรื่องโหราศาสตร์ในประเทศไทยนั้นปรากฏมาอย่างยาวนาน แม้ว่าจะกระจัดกระจายไปเมื่อตอนเสียกรุงศรีอยุธยา (เทพย์ สาริกบุตร, 2558) แต่ก็ได้มีการรวบรวมความรู้ด้านโหราศาสตร์นี้เป็นตำราอย่างหลากหลาย หนึ่งในนั้นคือตำราพรหมชาติที่นับเป็นตำราโหราศาสตร์พื้นฐานที่ปรากฏทั้งความรู้จากวิถีชีวิตของชาวบ้านและความรู้จากทางราชสำนัก ตำราพรหมชาตินับว่าเป็นศาสตร์ชั้นสูงที่วาดด้วยสกลิตี โดยมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปของมนุษย์ทุกเพศ ทุกวัย และทุกชนชั้น ตั้งแต่แรกเกิดจนวาระสุดท้ายของชีวิต

ตำราพรหมชาติอยู่คู่กับไทยมาอย่างยาวนาน เป็นคู่มือในการดำรงชีวิตของคนไทยมาแต่โบราณ โดยในระยะแรกเป็นการจารความรู้เรื่องโหราศาสตร์ไว้ในสมุดไทยหรือสมุดข่อย ต่อมาได้จัดพิมพ์เป็นหนังสือในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (โครงการศึกษาประวัติศาสตร์และภูมิปัญญาไทย, 2563) และจากการศึกษาพบว่า มีการจัดพิมพ์ตำราพรหมชาติไม่น้อยกว่า 7 โรงพิมพ์ โดยแต่ละโรงพิมพ์มีการจัดพิมพ์มากกว่า 1 ครั้ง (พิจิตรา สืบวงษา, 2558) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตำราพรหมชาติเป็นตำราโหราศาสตร์ที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เป็นตำราที่เรียกได้ว่าบรรจุความรู้ทางด้านคติชนวิทยาไว้อย่างมหาศาล อีกทั้งยังเป็นตำราที่มีบทบาทหน้าที่ทางคติชน โดยตำราพรหมชาตินี้มีความสัมพันธ์กับวิชาโหราศาสตร์และดาราศาสตร์แบบแยกกันไม่ออก ในทางกลับกันถือได้ว่าตำราพรหมชาตินี้เป็นตำราโหราศาสตร์แบบประยุกต์ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง มีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของผู้คน ซึ่งผู้ที่เป็นโหราจารย์จะต้องศึกษาเป็นพื้นฐาน โดยในตำราพรหมชาตินั้นแบ่งหมวดหมู่การทำนายเป็น 8 หมวดหมู่ ได้แก่ 1. ตำราทำนายด้วยเรื่องปัจเจก 2. ตำราดูมิตร์ – ศัตรู ตำราทำนายคู่ครอง 3. ตำราปลูกเรือน 4. ตำราดูฤกษ์ยาม ทิศ





ที่เป็นมงคลและไม่เป็นมงคล 5. ตำราด้านเกษตรกรรม 6. ตำราดูลักษณะที่เป็นมงคลและไม่เป็นมงคล 7. ตำราการตรวจดูเหตุดี เหตุร้าย และ 8. ตำราอื่น ๆ (ลูก ส.ธรรมภักดี, 2503) ซึ่งนับได้ว่าตำราพรหมชาติ เป็นตำราที่ส่งอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยเป็นอย่างยิ่ง ฉะนั้นตำราพรหมชาติจึงถือว่าเป็นตำราโหราศาสตร์ชั้นครูที่มีความสำคัญต่อวิถีชีวิตของคนไทยทั้งชาวบ้านและราชสำนัก เปรียบเสมือนคู่มือในการดำเนินชีวิตให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและเกิดความรู้สึกสบายใจ เพราะโหราศาสตร์คือเรื่องของความเชื่อ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากการยึดมั่นถือมั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการดำรงชีวิต (สุนันท์ อุดมเวช, 2524)

ความเชื่อเรื่องโหราศาสตร์ เป็นหนึ่งในวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมไทย และยังมีความสัมพันธ์กับวรรณคดีอย่างใกล้ชิด เพราะโหราศาสตร์ปรากฏในวรรณคดีมาทุกยุคทุกสมัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เช่น ในสมัยสุโขทัยปรากฏเรื่องไตรภูมิพระร่วง พระราชนิพนธ์ในสมเด็จพระมหาธรรมราชาลิไท ที่กล่าวถึงการโคจรของดวงอาทิตย์ ราศีทั้ง 12 ราศี สมัยอยุธยาปรากฏเรื่องลิลิตยวนพ่าย (ไม่ปรากฏผู้แต่ง) ซึ่งกล่าวถึงความสามารถด้านโหราศาสตร์ของพระมหากษัตริย์ (ศศิชา เตียวลักษณ์ และอภิลักษณ์ เกษมผลกุล, 2563) สมัยรัตนโกสินทร์ ปรากฏเรื่องรามเกียรติ์ บทพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ซึ่งกล่าวถึงการทำนายดวงชะตาของตัวละครต่าง ๆ หรือการออกรบแต่ละครั้ง ความสำคัญของวรรณคดีวรรณกรรม คือเป็นงานบันเทิงอย่างหนึ่งทางประวัติศาสตร์ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพเศรษฐกิจ การเมือง ประเพณีวัฒนธรรม ความเชื่อ ความคิด และค่านิยมต่าง ๆ ของผู้คนในยุคนั้น ๆ (สิทธา พินิจกุล, 2529) วรรณคดีวรรณกรรมจึงเป็นเสมือนกระจกที่สะท้อนให้เห็นสภาพสังคม รวมถึงความเชื่อในสมัยนั้น ๆ ด้วย และแม้ว่าตำราพรหมชาติจะจัดพิมพ์เป็นหนังสือครั้งแรกในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว แต่ความเชื่อเรื่องโหราศาสตร์ในสังคมไทยซึ่งกระจัดกระจายอยู่ก่อนที่จะถูกรวบรวมมาจัดพิมพ์เป็นตำราพรหมชาตินั้นมีจำนวนมาก หลักฐานหนึ่งที่ยังคงปรากฏอยู่และสามารถศึกษานั้นคือวรรณกรรมลายลักษณ์ ซึ่งวรรณกรรมที่ปรากฏความเชื่อเรื่องโหราศาสตร์และเป็นที่รับรู้ของผู้คนในสมัยโบราณมีจำนวนมาก เช่น รามเกียรติ์ ขุนช้างขุนแผน พระอภัยมณี อาถิไทโศพิบาท โดยเฉพาะเรื่องรามเกียรติ์ ซึ่งเป็นวรรณกรรมที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายตั้งแต่อดีต และพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ปฐมกษัตริย์แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ผู้ทรงพระราชนิพนธ์เรื่องรามเกียรติ์ฉบับสมบูรณ์ พระองค์ทรงเชี่ยวชาญด้านวรรณคดีและวิชาโหราศาสตร์เป็นอย่างยิ่ง ฉะนั้นเมื่อทรงพระราชนิพนธ์เรื่องรามเกียรติ์ขึ้น จึงได้ทรงแทรกบทความรู้ทางโหราศาสตร์ไว้ในวรรณคดีด้วย (เทพย์ สาริกบุตร, 2558) เช่น พิเภกทำนายว่าดวงนางสีดาเป็นกาลกิณีต่อลงกา การหาฤกษ์ยกครุเลือกว่านางสีดา พิเภกดูดวงตนเองหลังถูกขับไล่ออกจากเมือง พิเภกดูดวงตนเองเมื่อท้าวเทพาสุรจะยกทัพมาตี เป็นต้น ซึ่งการที่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชได้แทรกความรู้ด้านโหราศาสตร์ในวรรณคดี สันนิษฐานว่าอาจจะให้พระราชประสงค์เพื่อที่จะให้คนรุ่นหลังได้ศึกษาต่อไป

รามเกียรติ์ เป็นวรรณคดีที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายตั้งแต่อดีต ซึ่งในปัจจุบัน ก็ยังได้รับการคัดสรรให้เป็นวรรณคดีที่บรรจุลงในแบบเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ช่วงชั้นที่ 2 (ระดับประถมศึกษาปีที่ 4 – 6) เรียนบทละครเรื่องรามเกียรติ์ พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ตอน สุครีพหักฉัตร และศึกไมยราพ ช่วงชั้นที่ 3 (ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3) เรียนบทพากย์โขนเรื่องรามเกียรติ์ พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ตอน บทพากย์เอราวัณ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ทั้งนี้เพราะรามเกียรติ์เป็นวรรณคดีที่มีคุณค่าในด้านต่าง ๆ และที่สำคัญเป็นวรรณคดีที่เกือบทุกเล่มสมุดไทยมีข้อความโหราศาสตร์สอดแทรกอยู่ตลอด (เทพย์ สาริกบุตร, 2558) การศึกษารามเกียรติ์ที่ปรากฏในตำราโหราศาสตร์ นั่นคือตำราพรหมชาติ จะทำให้ทราบว่า ผู้แต่งตำราพรหมชาติพยายามที่จะใช้วรรณคดีอธิบายหลักโหราศาสตร์ให้แก่คนในสังคมด้านใดบ้าง กล่าวได้ว่า รามเกียรติ์และโหราศาสตร์ต่างมีอิทธิพลต่อความคิดและการดำเนินชีวิตของคนไทยเป็นอย่างยิ่ง และทั้งสองสิ่งนี้ต่างมีอิทธิพล





ซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม การศึกษาเรื่องราวเกียรติยศในประเทศไทยมุ่งวิเคราะห์รายละเอียดในวรรณคดี รายละเอียดตัวละคร ความสัมพันธ์ของรามเกียรติ์กับโขน หรือความสัมพันธ์ของรามเกียรติ์กับศิลปกรรม ยังไม่ปรากฏการศึกษาความสัมพันธ์ของรามเกียรติ์ในแง่การใช้อธิบายคำทำนายด้านโหราศาสตร์ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการใช้รามเกียรติ์เพื่ออธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ โดยมุ่งศึกษาศึกษาเหตุการณ์ในเรื่องรามเกียรติ์ที่ปรากฏในตำราพรหมชาติ และวิเคราะห์การใช้รามเกียรติ์เพื่ออธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ ซึ่งจะประโยชน์ต่อการอนุรักษ์ความรู้ด้านโหราศาสตร์ที่สัมพันธ์กับวรรณคดีวรรณกรรม และเพื่อประโยชน์ต่อการนำความรู้ที่ได้รับไปเป็นแนวทางในการสร้างวรรณกรรมปัจจุบันเพื่อใช้อธิบายความหมายทางโหราศาสตร์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเหตุการณ์ในเรื่องรามเกียรติ์ที่ปรากฏในตำราพรหมชาติ
2. เพื่อวิเคราะห์การใช้รามเกียรติ์อธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาการใช้รามเกียรติ์อธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ

2. ขอบเขตด้านข้อมูล

การศึกษาเรื่องการใช้รามเกียรติ์เพื่ออธิบายความหมายในตำราพรหมชาติ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา โดยเลือกศึกษาตำราพรหมชาติ จำนวน 2 ฉบับ ได้แก่

1. ตำราพรหมชาติฉบับของลูก ส.ธรรมภักดี ฉบับหลวง ซึ่งรวบรวมและเรียบเรียงในปี พ.ศ. 2503 โดยพระมหาราชครูพิธีศรีวิสุทธิคุณ ประธานพระกรรมดีในพระราชพิธีหลวงในอดีต พระอาจารย์บาง เสมเสริมสุข ประธานโหรหลวงสำนักพระราชวัง อาจารย์อุระคินทร์ วิริยะบุรณะ พรหมณ์ผู้ช่วยในพระราชพิธี ซึ่งตำราพรหมชาติฉบับของลูก ส.ธรรมภักดี ฉบับหลวง นี้ เป็นตำราที่มีการตีพิมพ์มากที่สุดเมื่อเทียบกับฉบับอื่น ๆ คือตีพิมพ์จำนวน 34,000 เล่ม (ปีพ.ศ. 2539) จึงสันนิษฐานได้ว่าตำราพรหมชาติฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย อีกทั้งตำราฉบับนี้รวบรวมและเรียบเรียงขึ้นจากหอสมุด คัมภีร์ใบลาน และสมุดข่อยจำนวนมากโดยผู้ทรงคุณวุฒิในทางโหราศาสตร์ (ลูก ส.ธรรมภักดี, 2503)

2. ตำราพรหมชาติฉบับของลูก ส.ธรรมภักดี ฉบับราษฎร์ รวบรวมและเรียบเรียงในปี พ.ศ. 2515 โดยอาจารย์แพทย์ สาริกบุตร โหราจารย์และอดีตสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร อาจารย์บาง เสมเสริมสุข ประธานโหรหลวงสำนักพระราชวัง อาจารย์อุระคินทร์ วิริยะบุรณะ พรหมณ์ผู้ช่วยในพระราชพิธี ซึ่งตำราพรหมชาติฉบับของลูก ส.ธรรมภักดี ฉบับราษฎร์นี้ เป็นตำราที่รวบรวมและเรียบเรียงขึ้นจากหอสมุด คัมภีร์ใบลาน และสมุดข่อยจำนวนมากโดยผู้ทรงคุณวุฒิในทางโหราศาสตร์ อีกทั้งยังเป็นตำราที่ตีพิมพ์ในสำนักพิมพ์เดียวกับตำราพรหมชาติฉบับหลวง ซึ่งพระราชครูวามเทพมุนี ซึ่งเป็นหัวหน้าคณะพรหมณ์ประจำเทวสถานโบสถ์พรหมณ์ในสมัยนั้นกล่าวว่า ตำราพรหมชาติฉบับราษฎร์นี้ “มีเรื่องราวเพิ่มเติมแปลกขึ้นจากพรหมชาติฉบับหลวงที่ได้ตีพิมพ์ไปแล้ว” (ลูก ส.ธรรมภักดี, 2515) จึงควรค่าแก่การศึกษาคู่กับตำราพรหมชาติฉบับหลวง

ส่วนเรื่องราวเกียรติยศที่เลือกศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาโดยใช้เป็นบทพระราชนิพนธ์ของพระมหากษัตริย์ในสมัยรัตนโกสินทร์ อันประกอบด้วย





1. บทละครเรื่องรามเกียรติ์ ฉบับพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ฉบับพิมพ์ พ.ศ. 2557 สำนักพิมพ์เพชรกระรัต

2. บทละครเรื่องรามเกียรติ์ ฉบับพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ฉบับพิมพ์ พ.ศ. 2553 สำนักพิมพ์บรรพกิจ

3. คำพากย์รามเกียรติ์ ฉบับพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ฉบับพิมพ์ พ.ศ. 2546 สำนักพิมพ์เอ็ดิสัน เพรส โปรดักส์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้จัดทำได้ค้นคว้าเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องตำราพรหมชาติทั้งฉบับราชบุรินทร์และฉบับหลวง ฉบับของลูก ส.ธรรมภักดี และเรื่องรามเกียรติ์ในสมัยรัตนโกสินทร์ ได้แก่ บทละครเรื่องรามเกียรติ์ ฉบับพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ฉบับพิมพ์ พ.ศ. 2557 บทละครเรื่องรามเกียรติ์ ฉบับพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ฉบับพิมพ์ พ.ศ. 2553 และคำพากย์รามเกียรติ์ ฉบับพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ฉบับพิมพ์ พ.ศ. 2546 เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลการศึกษา ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการศึกษา ได้แก่ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอนุภาค (เสาวลักษณ์ อนันตศานต์, 2563) และทฤษฎีบทบาทหน้าที่ของคติชนวิทยา (เสาวลักษณ์ อนันตศานต์, 2558)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เนื้อหาในเรื่องรามเกียรติ์ที่ปรากฏในตำราพรหมชาติ โดยเปรียบเทียบเหตุการณ์ในเรื่องรามเกียรติ์ที่ปรากฏในตำราพรหมชาติว่าตรงกับฉบับพระราชนิพนธ์ฉบับใดตามขอบเขตการศึกษา
2. วิเคราะห์การใช้รามเกียรติ์อธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติด้วยแนวคิดอนุภาค
3. วิเคราะห์การใช้รามเกียรติ์อธิบายคำทำนาย โดยจัดหมวดหมู่คำทำนายที่มีลักษณะเหมือนกัน
4. อภิปรายผลการศึกษาโดยใช้ทฤษฎีบทบาทหน้าที่ของคติชนวิทยา
5. อภิปรายผลการศึกษาโดยใช้เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. นำเสนอข้อมูลด้วยรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

1. เหตุการณ์ในเรื่องรามเกียรติ์ที่ปรากฏในตำราพรหมชาติ พบว่า มีเหตุการณ์ในเรื่องรามเกียรติ์ปรากฏในตำราพรหมชาติทั้งฉบับหลวงและฉบับราชบุรินทร์ รวมทั้งสิ้น 60 เหตุการณ์ โดยแบ่งเป็นเหตุการณ์ที่ปรากฏเพียงครั้งเดียว จำนวน 44 เหตุการณ์ และเหตุการณ์ที่ปรากฏมากกว่าหนึ่งครั้ง จำนวน 16 เหตุการณ์ ซึ่งเหตุการณ์ที่ปรากฏ 44 เหตุการณ์เพียงครั้งเดียวนั้น ต่างใช้อธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติเรื่องที่แตกต่างกันออกไป โดยคำทำนายบางเรื่อง อาจใช้เหตุการณ์ในเรื่องรามเกียรติ์หลายเหตุการณ์ ทั้งนี้อาจจะมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายของคำทำนายที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

เหตุการณ์ที่ปรากฏมากกว่าหนึ่งครั้ง จำนวน 16 เหตุการณ์ ประกอบด้วย เหตุการณ์ที่นำมาใช้อธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติมากที่สุด คือ ตอนทศกัณฐ์อุ้มนางสีดาไป หรือตอนทศกัณฐ์ลักนางสีดา ปรากฏซ้ำกันจำนวน 7 ครั้ง ทั้งในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 และฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 6 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวจะใช้อธิบายคำทำนายที่มีลักษณะเกี่ยวกับการถูกลักทรัพย์ และพลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รัก โดยการทำนายในลักษณะนี้จะทำนายจากมุมของพระราม ที่เสียนางสีดาให้ทศกัณฐ์ หรืออีกในแง่หนึ่งจะใช้อธิบายคำทำนายที่มีลักษณะเกี่ยวกับการได้ลาภหรือสิ่งที่พึงใจ โดยการใช้อธิบายคำทำนายลักษณะนี้จะเป็นการทำนายจากมุมของทศกัณฐ์ที่เป็นผู้ได้นางสีดาไป





เหตุการณ์ที่พบในการอธิบายคำทำนายรองลงมาอันดับที่สอง คือ 1. ตอน ทศกัณฐ์ขับพิเภกออกจากลงกา 2. ทศกัณฐ์ต้องศรพระราม และ 3. พระรามให้พิเภกครองลงกา โดยตอนทศกัณฐ์ขับพิเภกออกจากลงกา ปรากฏซ้ำกันจำนวน 5 ครั้ง ทั้งในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 และฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 2 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวจะใช้อธิบายคำทำนายที่มีลักษณะเกี่ยวกับการถูกใส่ความ การได้รับเคราะห์เลือดจะตกยางจะออก เกิดความเจ็บไข้ ส่วนตอนทศกัณฐ์ต้องศรพระราม ปรากฏซ้ำกันจำนวน 5 ครั้ง ทั้งในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 และฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 2 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวจะใช้อธิบายคำทำนายที่มีลักษณะเกี่ยวกับการหมดอำนาจวาสนา การจะต้องโทษทัณฑ์ จะแพ้แก่ศัตรูแล และให้ระวังการได้รับความลำบาก ลูกเมียพี่น้องจะตายจากตน และตอนพระรามให้พิเภกครองลงกา ปรากฏซ้ำกันจำนวน 5 ครั้ง พบในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวจะใช้อธิบายคำทำนายที่มีลักษณะเกี่ยวกับการได้ลาภยศจากผู้ใหญ่

เหตุการณ์ที่พบในการอธิบายคำทำนายรองลงมาอันดับที่สาม คือ 1. ตอนกำเนิดทศพร และ 2. ตอน ทศพรตาย โดยตอนกำเนิดทศพร ปรากฏซ้ำกันจำนวน 4 ครั้ง พบในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นเพียงการยกเหตุการณ์มาประกอบการทำนายแต่มีได้รับเหตุดีหรือร้าย ส่วนตอน ทศพรตาย ปรากฏซ้ำกันจำนวน 4 ครั้ง พบในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวจะใช้อธิบายคำทำนายที่มีลักษณะเกี่ยวกับการเกิดเหตุไม่ดีทั้งจากญาติมิตร และจากคนพาล

เหตุการณ์ที่พบในการอธิบายคำทำนายรองลงมาอันดับที่สี่ คือ 1. ตอนทศกัณฐ์ครองลงกา และ 2. ตอนนางสีดาเข้าเฝ้าพระราม โดยตอนทศกัณฐ์ครองลงกา ปรากฏซ้ำกันจำนวน 3 ครั้ง พบในฉบับ พระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวจะใช้อธิบายคำทำนายที่มีลักษณะเกี่ยวกับการได้ลาภ ส่วนตอนนางสีดาเข้าเฝ้าพระราม ปรากฏซ้ำกันจำนวน 3 ครั้ง ทั้งในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 และฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 2 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวจะใช้อธิบายคำทำนายที่มีลักษณะเกี่ยวกับ การได้ลาภ มีความสุข และสมหวังในสิ่งที่ปรารถนา

เหตุการณ์ที่พบในการอธิบายคำทำนายรองลงมาอันดับที่ห้า คือ 1. ตอนพระรามได้นางสีดา 2. ทศพร วัตรอยเท้าทศพร 3. ทศพรฆ่าทศพร 4. ทศพรมีชัยแก่ทศพร 5. พระรามตามกวาง 6. นกหัสติายุกหัก 7. พิเภก ถวายตัวกับพระราม และ 8. นางสีดาวาตรูปทศกัณฐ์ โดยตอนพระรามได้นางสีดา ปรากฏซ้ำกันจำนวน 2 ครั้ง พบในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวจะใช้อธิบายคำทำนายที่มีลักษณะเกี่ยวกับการได้ลาภ และสมหวังในความรัก ตอนทศพรวัตรอยเท้าทศพร และทศพรมีชัยแก่ทศพร ปรากฏซ้ำกันจำนวน 2 ครั้ง พบในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นเพียงการยกเหตุการณ์มาประกอบการทำนายแต่ไม่ได้อธิบายคำทำนาย ตอนทศพรฆ่าทศพร ปรากฏซ้ำกันจำนวน 2 ครั้ง พบในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวจะใช้อธิบายคำทำนายที่มีลักษณะเกี่ยวกับการได้รับความทุกข์ยากเพราะคำพูดตนเอง จะเสียทรัพย์และพลัดพรากจากสิ่งที่รัก ตอนพิเภกถวายตัวกับพระราม ปรากฏซ้ำกันจำนวน 2 ครั้ง พบในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 และฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 2 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวจะใช้อธิบายคำทำนายที่มีลักษณะเกี่ยวกับการได้ลาภ และ ตอนนางสีดาวาตรูปทศกัณฐ์ ปรากฏซ้ำกันจำนวน 2 ครั้ง ทั้งในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 และฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 2 ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวจะใช้อธิบายคำทำนายที่มีลักษณะเกี่ยวกับการถูกใส่ความ ศัตรูเก่าจะทำให้ได้รับความทุกข์ยาก





2. การใช้รามเกียรติ์อธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ พบว่า มีการเปรียบเทียบกล่าวอ้างถึงเหตุการณ์และตัวละครของเรื่องรามเกียรติ์ที่ปรากฏในตำราพรหมชาติทั้งฉบับหลวงและฉบับราษฎร์ โดยพบเป็นการกล่าวอ้างถึงด้วยการใช้อุณฺหาคเหตุการณ์จำนวน 60 เหตุการณ์ ซึ่งลักษณะของการใช้อุณฺหาคเหตุการณ์ในการอธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาตินั้น จะใช้อธิบายคำทำนายที่มี 3 รูปแบบ ได้แก่ ใช้อธิบายคำทำนายที่จะเกิดเหตุร้าย ใช้อธิบายคำทำนายที่จะเกิดเหตุดี และใช้อธิบายคำทำนายที่ไม่ได้ระบุเหตุดีหรือร้าย

การใช้อุณฺหาคเหตุการณ์อธิบายคำทำนายที่จะเกิดเหตุร้าย มีจำนวน 29 เหตุการณ์ ประกอบด้วย ตอน นางไภยเกษให้พระรามออกผนวช พระรามตามกวาง ทศกัณฐ์อุ้มสีดาไป ทศกัณฐ์เสียอินทรชิต พระยาสัตลุงจับพระรามไปขังไว้ในตรุ ทรพาทาย พาลีต้องศรพระราม ทรพิถูกพาลีฆ่า ทศกัณฐ์ได้ นางมณโฑคืน ทศกัณฐ์ต้องศรพระราม พาลีจับทศกัณฐ์ได้ นางสีดาวาดรูปทศกัณฐ์ พระรามสั่งให้พระลักษมณ์ประหารนางสีดา ทศกัณฐ์ขับพิเภกออกจากลงกา ทศกัณฐ์ให้ฆ่าพิเภก นกหัสตายุปักหลัก พญาขรรพพระราม ทศกัณฐ์เสียนางมณโฑให้พาลี พระลักษมณ์ต้องศรพหมาสตร์ ทรพิรบพาลี เชิญนางสีดากลับเมือง พระลักษมณ์ไปตามพระราม ทรพิฆ่าทราพา พระรามอาลัยถึงนางสีดา พระลักษมณ์ต้องหอก โมกษศักดิ์ พระลักษมณ์ต้องศรนาคบาท ไมยราพตาย และทศกัณฐ์ทำศึก

การใช้อุณฺหาคเหตุการณ์อธิบายคำทำนายที่จะเกิดเหตุดี มีจำนวน 20 เหตุการณ์ ประกอบด้วย ตอน พระรามยกศรศิลป์ สุครีพพาองคตและชมพูพานมาถวายตัว นางสีดาเข้าเฝ้าพระราม พระรามครองเมือง พระอิศวรยกนางมณโฑให้ทศกัณฐ์ ทศกัณฐ์ครองลงกา พระชนกฤๅษีเลี้ยงนางสีดาเป็นลูก พระรามให้รางวัลพิเภก พระรามให้พิเภกครองลงกา นางสีดาพบหนุมาน พิกะถายตัวพระราม พิกะถากับนางสีดา พิกะถาได้นางจันทรามาเป็นเมีย พระรามได้นางสีดา พระลักษมณ์เสด็จพรหมจรรย์จำเริญญาณ ทศกัณฐ์ให้เทวดาสร้างลงกา พระรามเสด็จกลับเมือง หนุมานและองคตถวายกลองดวงใจ พระลักษมณ์ฆ่ายักษ์ และหนุมานฆ่ายักษ์

การใช้อุณฺหาคเหตุการณ์อธิบายคำทำนายที่ไม่ระบุเหตุดีหรือร้าย มีจำนวน 13 เหตุการณ์ ประกอบด้วย ตอน นนทกาลกลายเป็นทราพา กำเนิดทราพิ ทราพิวัดรอยเท้าทราพา ทราพิมีชัยแก่ทราพา หนุมานไปหาพระนารายณ์ หนุมานกราบลาพระนารายณ์ อินทรชิตรบกับหนุมาน หนุมานทำลายสวนลงกา สหัสกุมารรบหนุมาน จองถนนวน ทราพาเที่ยวป่า และทราพิกำเริบ โดยในจำนวนนี้มีเหตุการณ์ที่ใช้อธิบาย คำทำนายซ้ำกันสองรูปแบบจำนวน 2 เหตุการณ์ ได้แก่ ตอน ทศกัณฐ์อุ้มนางสีดาไป ซึ่งสามารถใช้อธิบายคำทำนายได้ทั้งที่จะเกิดเหตุไม่ดี และที่จะเกิดเหตุดี อีกทั้งยังมี ตอน ทราพาทาย ซึ่งสามารถใช้ทำนายได้ทั้งที่จะเกิดเหตุไม่ดี และที่ไม่ระบุเหตุดีหรือร้าย

นอกจากนั้น ยังพบการกล่าวอ้างถึงด้วยการใช้อุณฺหาคตัวละครจำนวน 7 ตัวละคร ได้แก่ พิกะถา พระราม พระลักษมณ์ ทศกัณฐ์ นางสีดา นกหัสตายุ และหนุมาน ซึ่งล้วนแต่เป็นตัวละครที่มีบทบาทสำคัญในเรื่องทั้งสิ้น โดยการใชุ้ณฺหาคตัวละครนี้พบการใช้ตัวละครแทนตำแหน่งที่นักรามเกียรติ์เพื่อคำนวณหาโชคปี และการใช้ตัวละครประกอบคำทำนายเรื่องฤๅษีชัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการใช้รามเกียรติ์เพื่ออธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

จากผลการศึกษา เห็นได้ว่า เหตุการณ์ในเรื่องรามเกียรติ์ที่ปรากฏในตำราพรหมชาติมากที่สุด คือตอน ทศกัณฐ์อุ้มนางสีดาไป หรือตอนทศกัณฐ์ลักนางสีดา ซึ่งปรากฏซ้ำกันถึง 7 ครั้ง โดยปรากฏในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 ซึ่งมีการเล่าเรื่องราวอย่างละเอียดถึงเหตุการณ์ที่ทศกัณฐ์อุ้มนางสีดาไป อีกทั้งยังปรากฏ





ในฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 6 แม้เป็นเพียงบทพากย์ที่ชมความงามของรถศกัณฐ์ขณะมาลัคนางสีดา ก็สะท้อนให้เห็นว่า ตอนทศกัณฐ์อุ้มนางสีดาไปนั้น เป็นตอนที่ผู้คนในสังคมรู้จักอย่างแพร่หลาย และเข้าใจเนื้อหาในเรื่องเป็นอย่างดี จึงสามารถนำมาอธิบายคำทำนายได้ว่า จะถูกลักทรัพย์ และพลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รัก หรืออีกในแง่หนึ่งที่ใช้คำทำนายว่า จะได้ลาภหรือสิ่งที่พึงใจ ขึ้นอยู่กับว่า การทำนายนั้นจะทำนายในมุมของพระรามที่เสียของรัก หรือในมุมของทศกัณฐ์ที่ได้นางสีดาไป ซึ่งคำทำนายทั้งสองแง่มุมต่างมีความสอดคล้องกับเหตุการณ์ในเรื่อง จึงสะท้อนให้เห็นว่า เหตุการณ์ในตอนนี้เป็นที่รู้จักของผู้คนอย่างแพร่หลาย สอดคล้องกับการแสดงโขนพระราชทานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี พระราชทานเฉลิมพระชนมพรรษา 88 พรรษา 5 ธันวาคม 2558 ณ ลานพระราชวังดุสิต ที่หนึ่งในตอนที่น่ามาใช้แสดงโขน คือ ตอน ทศกัณฐ์ลักนางสีดา (กระทรวงวัฒนธรรม, 2558) อีกทั้งยังสัมพันธ์กับผลการวิจัยของ รัตนพล ชื่นคำ (2554) ที่ศึกษาเรื่องรามเกียรติ์กับศิลปะการแสดงหนังใหญ่ พบว่า ในด้านมิติทางทัศนศิลป์ มีการจัดสร้างตัวหนังใหญ่ที่ยังคงปรากฏหลักฐานให้เห็น หนึ่งในนั้นคือ หนังใหญ่ ตอนทศกัณฐ์ลักนางสีดา ที่แสดงรายละเอียดของภาพขณะทศกัณฐ์อุ้มนางสีดาเหาะมาบนราชรถ พบนกหัสติายูระหว่างทางจึงเกิดการต่อสู้กัน ซึ่งหนังใหญ่ตอนนี้เรียกว่า หนังเรื่อง คือ หนังที่มีรูปตัวละครในเรื่องมากกว่าหนึ่งตัว หนังเรื่องมักจะแสดงอนุภาคสำคัญ ๆ ในเรื่องรามเกียรติ์ ทำให้ผู้ชมสามารถรู้ได้ว่ามาจากตอนใดของเรื่อง ทำให้เห็นว่าช่างผู้แกะสลักหนังใหญ่ต้องเป็นผู้มีความรอบรู้เรื่องรามเกียรติ์เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิวตล วราเอกศิริ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง อัตลักษณ์ของนางสีดาในรามเกียรติ์ฉบับต่าง ๆ ของไทย พบว่า หนึ่งในลักษณะของนางสีดา คือ การเป็นผู้หญิงที่ต้องถูกขัง ซึ่งถือเป็นฐานะสำคัญที่สุดที่บ่งบอกถึงความเป็นตัวตนของนางสีดาที่ต้องถูกทศกัณฐ์และพระรามขังขี้กัน จึงถือได้ว่านางสีดาเป็นต้นเรื่องของ การดำเนินสงครามระหว่างฝ่ายพระรามกับฝ่ายทศกัณฐ์ ฉะนั้น จึงสะท้อนให้เห็นว่า ตอนทศกัณฐ์อุ้มนางสีดาไป เป็นตอนที่คนรู้จักกันอย่างแพร่หลาย นอกจากนั้นยังเป็นที่น่าสังเกตว่า การใช้ตอนทศกัณฐ์อุ้มนางสีดาไปอธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติมากที่สุด เป็นเพราะเหตุการณ์นี้เป็นเหตุการณ์สำคัญ ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการทำสงครามระหว่างพระรามกับทศกัณฐ์ ที่เป็นแกนหลักของเรื่อง

นอกจากนั้น ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า การใช้อนุภาคเหตุการณ์และตัวละครในเรื่องรามเกียรติ์ เพื่ออธิบายความหมายในตำราพรหมชาตินั้น เป็นคติชนอย่างหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ในการอธิบายกำเนิดและอัตลักษณ์ของกลุ่มชน โดยกำเนิดและอัตลักษณ์ของกลุ่มชนในที่นี้คือสังคมไทย ที่มีความเชื่อว่าพระมหากษัตริย์คือพระอวตารของพระวิษณุ และการอวตารเป็นพระรามพระมหากษัตริย์ผู้ยิ่งใหญ่ ซึ่งสังคมไทยยอมรับคติความเชื่อนี้เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน (สุภาพร พลายเล็ก, 2560) จากผลการศึกษาเป็นที่น่าสังเกตว่า ราชสำนักพยายามที่จะใช้ตำราพรหมชาติซึ่งเป็นตำราหมอดู เผยแพร่ความเชื่อที่ว่าพระมหากษัตริย์คือพระนารายณ์อวตารลงมา และเป็นศูนย์กลางทางอำนาจของประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความเคารพพระมหากษัตริย์มากยิ่งขึ้น และอาจเป็นไปได้ว่า การใช้เรื่องรามเกียรติ์อธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาตินี้ เป็นการสร้างใหม่ มิได้มีมาตั้งแต่โบราณ ในอดีตตำราพรหมชาตินี้อาจเป็นเพียงตำราหมอดูที่ไม่มีวรรณคดีปรากฏอยู่ก็ได้ ฉะนั้น เพื่อให้ผู้อ่านในฐานะประชาชนในสังคมไทย ได้รับรู้และยอมรับคติความเชื่อเรื่องพระมหากษัตริย์คือพระนารายณ์อวตารลงมามากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของโนริยา นวนาวิช (2549) ที่ศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบรามเกียรติ์พระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 และรัชกาลที่ 2” พบว่า บทประณามพจน์ของรามเกียรติ์ฉบับพระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 มีนัยที่พระองค์จะทรงนำความสุขมาสู่บ้านเมืองอีกครั้ง เปรียบได้กับการปราบยุคเข็ญเทียบเท่ากับการอวตารของพระนารายณ์ในปางรามาวตาร คือการอวตารเป็นพระราม ฉะนั้นผู้แต่งหรือผู้รวบรวมรวมตำราพรหมชาติจึงใช้รามเกียรติ์อธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ เพื่อทำหน้าที่ในการอธิบายกำเนิดและอัตลักษณ์ของสังคมไทยนั่นเอง นอกจากนั้น ยัง





สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรเนตร บุณนาค (2562) ที่ศึกษาเรื่อง “ภูมิปัญญาไทยเชิงพุทธที่ปรากฏในพระราชพิธีพระบรมศพของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9” พบว่า ภูมิปัญญาไทยเชิงพุทธที่ปรากฏในพระราชพิธีพระบรมศพของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 แฝงคติความเชื่อว่าพระมหากษัตริย์เป็นดั่งนารายณ์อวตารลงมาเพื่ออำนวยการความสงบสุขบนโลกมนุษย์ เมื่อสิ้นอายุจึงกลับสู่สวรรค์ ณ เขาพระสุเมรุที่ประทับเดิมอันเป็นศูนย์กลางของจักรวาล จึงเกิดเป็นโบราณราชประเพณีในการเฉลิมพระเกียรติแก่พระบรมศพอย่างองค์อวตาร อีกทั้งเมื่อเทียบกับตำราพรหมชาติสำนวนท้องถิ่น ได้แก่ ตำราพรหมชาติวัดศรีจันทร์ บ้านนาอ้อ ตำบลนาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลย (2559) ทำให้พบว่า คำทำนายมีการกล่าวถึงเรื่องรามเกียรติ์เพียงคำทำนายเดียว คือ การทำนายเรื่องพระรามดำเนิน และไม่พบการใช้รามเกียรติ์ในคำทำนายอื่น ๆ ของตำราพรหมชาติสำนวนท้องถิ่นนี้ เพราะตำราพรหมชาติฉบับนี้ปริวรรตมาจากเอกสารโบราณที่บันทึกไว้ในสมุดไทย สันนิษฐานได้ว่าผู้แต่งเป็นคนในท้องถิ่น มิใช่คนในราชสำนัก ฉะนั้นจึงไม่มีการพยายามที่จะเผยแพร่ความเชื่อที่ว่าพระมหากษัตริย์คือพระนารายณ์อวตารลงมาและเป็นศูนย์กลางทางอำนาจของประชาชนในตำราพรหมชาติสำนวนท้องถิ่นนี้

นอกจากนั้น การใช้รามเกียรติ์อธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ ยังเป็นข้อมูลคติชนอย่างหนึ่งที่มีบทบาทหน้าที่ในการรักษามาตรฐานพฤติกรรมของสังคม การใช้รามเกียรติ์เพื่ออธิบายทำนายในตำราพรหมชาตินั้นคือโหราศาสตร์อย่างหนึ่ง ซึ่งถือได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งเหนือธรรมชาติ นั่นก็คือสิ่งที่มองไม่เห็นและไม่สามารถพิสูจน์ได้ คนในสังคมมักมีความเชื่อความศรัทธา ในขณะเดียวกันก็มีความหวาดกลัวว่าหากไม่ประพฤติปฏิบัติตนตามคำทำนายจะต้องได้รับเหตุไม่ดี ฉะนั้นความเชื่อเรื่องคำทำนาย จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนในสังคมไม่กล้าทำผิดจารีตหรือมาตรฐานพฤติกรรมของสังคม เนื่องจากเชื่อว่าคำทำนายเป็นเรื่องที่คนโบราณสืบทอดกันมา อีกทั้งเป็นเรื่องของสถิติ และมีวรรณคดีโบราณที่มีเหตุการณ์ประกอบคำทำนายให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นจึงทำให้มีการรักษาแบบแผนพฤติกรรมของคนในสังคมได้เป็นอย่างดี

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจ พบว่า ตำราพระรามดำเนินตอนกลางคืน ซึ่งเป็นตำราพรหมชาติฉบับราชบุรินทร์ ใช้เรื่องราวของทศพรพิและทศพรพาอธิบายเพียงเรื่องเดียว มิได้ใช้ตอนอื่น ๆ ในรามเกียรติ์มาอธิบายร่วมด้วย อีกทั้งในการทำนายนี้ ยังมีได้ระบุเหตุหรือร้ายเหมือนกับคำทำนายเรื่องอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นการเล่าเรื่องราวของทศพรพิและทศพรพาเท่านั้น เช่น (6) “ศุภระ เมื่อยามนี้ครั้งมีบุตร มารดาสุดรักใคร่ไม่ขยาย สู่ถนนกล่อมเกลี้ยงเลี้ยงลูกชาย ไม่กล้ากลายด้วยกลัวพ่อทศพรพา” จึงเป็นไปได้ว่า ผู้ที่อ่านตำราพรหมชาติฉบับนี้ คือประชาชนทั่วไป มิใช่คนในราชสำนัก โดยประชาชนทั่วไปจะต้องมีความรู้ในเรื่องทศพรพิทศพรพาเป็นอย่างดี และต้องตีความคำทำนายจากเหตุการณ์ในเรื่องด้วยตนเอง

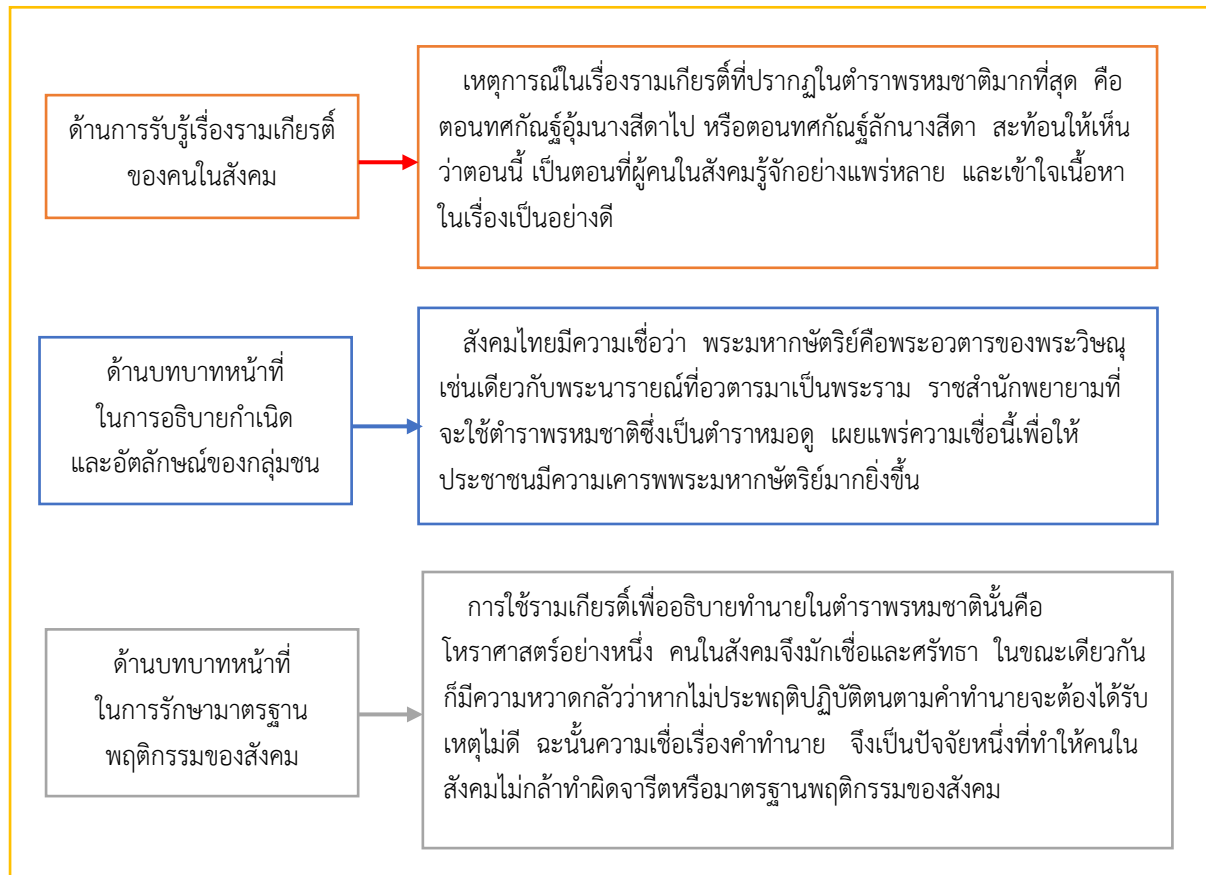
ผลจากการศึกษาการใช้รามเกียรติ์เพื่ออธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ สะท้อนให้เห็นว่า รามเกียรติ์เป็นวรรณคดีที่เป็นที่รับรู้ของคนในสังคมไทยอย่างแพร่หลายตั้งแต่อดีต ทั้งในราชสำนักและประชาชนทั่วไป การนำเรื่องรามเกียรติ์มาอธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ จึงอาจเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายของคำทำนายได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม การศึกษาตำราพรหมชาติทั้งฉบับหลวงและฉบับราชบุรินทร์พบว่า มีการใช้วรรณกรรมเรื่องอื่นที่นำมาอธิบายความหมายของการทำนาย เช่น เรื่องพระสุธนโนราห์ เรื่องพุทธประวัติ เรื่องอุกโขทโศกบาทรุ เรื่องโฆษกะกุมาร เรื่องกุสชาดก ฯลฯ ซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่า วรรณกรรมเหล่านี้ อาจเป็นที่รับรู้และมีความสำคัญต่อสังคมไทยในแง่มุมอื่น ๆ แต่ก็ล้วนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจความหมายของคำทำนายมากยิ่งขึ้นเช่นกัน





องค์ความรู้จากการวิจัย

การใช้รามเกียรติ์เพื่ออธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 พบว่า การใช้รามเกียรติ์เพื่ออธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติ มีองค์ความรู้ที่สรุปได้ ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการรับรู้เรื่องรามเกียรติ์ของคนในสังคม เหตุการณ์ในเรื่องรามเกียรติ์ที่ปรากฏในตำราพรหมชาติมากที่สุด คือตอนทศกัณฐ์อุ้มนางสีดาไป หรือตอนทศกัณฐ์ลักนางสีดา สะท้อนให้เห็นว่า ตอนทศกัณฐ์อุ้มนางสีดาไปนั้น เป็นตอนที่ผู้คนในสังคมรู้จักอย่างแพร่หลาย และเข้าใจเนื้อหาในเรื่องเป็นอย่างดี จึงสามารถนำมาอธิบายคำทำนายได้ว่า จะถูกลักทรัพย์ และพลัดพรากจากสิ่งอันเป็นที่รัก หรืออีกในแง่หนึ่งที่ใช้อธิบายคำทำนายว่าจะได้ลาภหรือสิ่งที่พึงใจ ขึ้นอยู่กับว่าการทำนายนั้นจะทำนายในมุมของพระรามที่เสียของรัก หรือในมุมของทศกัณฐ์ที่ได้นางสีดาไป ซึ่งคำทำนายทั้งสองแง่มุมต่างมีความสอดคล้องกับเหตุการณ์ในเรื่อง จึงสะท้อนให้เห็นว่า เหตุการณ์ในตอนนี้เป็นที่รู้จักของผู้คนอย่างแพร่หลาย นอกจากนั้นยังเป็นที่น่าสังเกตว่า การใช้ตอนทศกัณฐ์อุ้มนางสีดาไปอธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาติมากที่สุด เป็นเพราะเหตุการณ์นี้เป็นเหตุการณ์สำคัญ ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการทำสงครามระหว่างพระรามกับทศกัณฐ์ ที่เป็นแกนหลักของเรื่อง

2. ด้านบทบาทหน้าที่ในการอธิบายกำเนิดและอัตลักษณ์ของกลุ่มชน โดยกำเนิดและอัตลักษณ์ของกลุ่มชนในที่นี้คือสังคมไทย ที่มีความเชื่อว่า พระมหากษัตริย์คือพระอวตารของพระวิษณุ และการอวตารเป็น





พระรามพระมหากษัตริย์ผู้ยิ่งใหญ่ ซึ่งสังคมไทยยอมรับคติความเชื่อนี้เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน (สุภาพร พลายนเล็ก, 2560) จากผลการศึกษาเป็นที่น่าสนใจว่า ราชสำนักพยายามที่จะใช้ตำราพรหมชาติซึ่งเป็นตำราหมอดูเผยแพร่ความเชื่อที่ว่าพระมหากษัตริย์คือพระนารายณ์อวตารลงมา และเป็นศูนย์กลางทางอำนาจของประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความเคารพพระมหากษัตริย์มากยิ่งขึ้น และอาจเป็นไปได้ว่า การใช้เรื่องรามเกียรติ์อธิบายคำทำนายในตำราพรหมชาตินี้ เป็นการสร้างใหม่ มิได้มีมาตั้งแต่โบราณ ในอดีตตำราพรหมชาตินี้อาจเป็นเพียงตำราหมอดูที่ไม่มีวรรณคดีปรากฏอยู่ก็เป็นได้ ฉะนั้น เพื่อให้ผู้อ่านในฐานะประชาชนในสังคมไทย ได้รับรู้และยอมรับคติความเชื่อเรื่องพระมหากษัตริย์คือพระนารายณ์อวตารลงมามากยิ่งขึ้น

3. ด้านบทบาทหน้าที่ในการรักษามาตรฐานพฤติกรรมของสังคม การใช้รามเกียรติ์เพื่ออธิบายทำนายในตำราพรหมชาตินั้นคือโหราศาสตร์อย่างหนึ่ง ซึ่งถือได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งเหนือธรรมชาติ นั่นก็คือสิ่งที่มองไม่เห็นและไม่สามารถพิสูจน์ได้ คนในสังคมมักมีความเชื่อความศรัทธา ในขณะเดียวกันก็มีความหวาดกลัวว่าหากไม่ประพฤติปฏิบัติตนตามคำทำนายจะต้องได้รับเหตุไม่ดี ฉะนั้นความเชื่อเรื่องคำทำนาย จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนในสังคมไม่กล้าทำผิดจารีตหรือมาตรฐานพฤติกรรมของสังคม เนื่องจากเชื่อว่าคำทำนายเป็นเรื่องที่คนโบราณสืบทอดกันมา อีกทั้งเป็นเรื่องของสถิติ และมีวรรณคดีโบราณที่มีเหตุการณ์ประกอบคำทำนายให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นจึงทำให้มีการรักษาแบบแผนพฤติกรรมของคนในสังคมได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาความหลากหลายทางวรรณคดีที่ปรากฏในตำราพรหมชาติ เพื่อวิเคราะห์ว่าสัมพันธ์กับคำทำนายอย่างไร และมีจุดร่วมที่ปรากฏในตำราพรหมชาติอย่างไรบ้าง
2. ควรศึกษาการใช้วรรณกรรมปัจจุบันเพื่ออธิบายความหมายทางโหราศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

- กรมศิลปากร. (2546). *ประชุมคำพากย์รามเกียรติ์ เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: เอดิชั่น เพรส โปรดักส์.
- กระทรวงวัฒนธรรม. (2558). *โฉมพระราชทานเฉลิมพระเกียรติ*. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551, 8 ธันวาคม). ประกาศเรื่องวรรณคดีสำหรับจัดการเรียนการสอนภาษาไทยตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.
- โครงการศึกษาประวัติศาสตร์และภูมิปัญญาไทย. (2563). *ตำราพรหมชาติ ร.ศ.120 ฉบับปรับปรุง* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สยามความรู้.
- สถาบันศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ปริวรรต). (2559). *ตำราพรหมชาติวัดศรีจันทร์ บ้านนาอ้อ ตำบลนาอ้อ อำเภอเมือง จังหวัดเลย*. มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.
- เทพย์ สาริกบุตร. (2558). *โหราศาสตร์ในวรรณคดี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณาคาร.
- โนเรียว นวนิช. (2550). *การศึกษาเปรียบเทียบรามเกียรติ์พระราชนิพนธ์ในรัชกาลที่ 1 และรัชกาลที่ 2* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปัทมากร บุลสถาพร. (2539). *ความรู้ในตำราพรหมชาติ* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิจิตรา สืบวงษา. (2558). *คำศัพท์ในโหราศาสตร์ไทย* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.





- พุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช, พระบาทสมเด็จพระ. (2557). *บทละครเรื่องรามเกียรติ์พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช เล่ม 1* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เพชรกะรัต.
- พุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช, พระบาทสมเด็จพระ. (2557). *บทละครเรื่องรามเกียรติ์พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช เล่ม 2* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เพชรกะรัต.
- พุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช, พระบาทสมเด็จพระ. (2557). *บทละครเรื่องรามเกียรติ์พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช เล่ม 3* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เพชรกะรัต.
- พุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช, พระบาทสมเด็จพระ. (2557). *บทละครเรื่องรามเกียรติ์พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช เล่ม 4* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เพชรกะรัต.
- พุทธเลิศหล้านภาลัย, พระบาทสมเด็จพระ. (2553). *บทละครเรื่องรามเกียรติ์ พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย และบ่อเกิดแห่งรามเกียรติ์ พระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว*. กรุงเทพฯ: บรรพกิจ.
- รัตนพล ชื่นคำ. (2554). เรื่องรามเกียรติ์กับศิลปะการแสดงหนังใหญ่. *วารสารที่ทัศนวัฒนธรรม*, 14(1), 1-22.
- ลูก ส.ธรรมภักดี. (2503). *พรหมชาติฉบับหลวง*. กรุงเทพฯ: ลูก ส.ธรรมภักดี.
- ลูก ส.ธรรมภักดี. (2515). *ตำราพรหมชาติฉบับราษฎร์ สมบูรณ์ที่สุด*. กรุงเทพฯ: ลูก ส.ธรรมภักดี.
- ศิริพร ณ ถลาง. (2557). *ทฤษฎีคติชนวิทยา : วิธีวิทยาในการวิเคราะห์ตำนาน-นิทานพื้นบ้าน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวดล วราเอกศิริ. (2558). *อัตลักษณ์ของนางสีดาในรามเกียรติ์ฉบับต่าง ๆ ของไทย* (วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิชา เตียวลักษณ์ และอภิลักษณ์ เกษมผลกุล. (2563). โหราศาสตร์กับการสร้างสรรค์นวนิยายเรื่องฤกษ์สังหาร วรรณวรรณ. *วารสารวรรณวิทัศน์*, 20(2), 63-104.
- สรชัย ศรีนิศานต์สกุล. (2563). *อิทธิพลของโหราศาสตร์ในสังคมและการเมืองไทย* (รายงานผลการวิจัย). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิา พินิจภูวดล. (2529). *สภาพการเปลี่ยนแปลงในประเทศไทยและแนวโน้มในอนาคต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนันท์ อุดมเวช. (2524). *คติชนวิทยา*. เพชรบุรี: วิทยาลัยครูเพชรบุรี.
- สุภาพร พลายเล็ก. (2560). “จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช” : พระมหากษัตริย์ผู้ทรงบทบาทของวิชฌ. *วารสารวรรณวิทัศน์*, 17(2), 34-50.
- เสาวลักษณ์ อนันตสานต์. (2558). *ทฤษฎีคติชนและวิธีการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสาวลักษณ์ อนันตสานต์. (2563). *นิทานพื้นบ้าน THE FOLKTALE* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรเนตร บุณนาค. (2562). ภูมิปัญญาไทยเชิงพุทธที่ปรากฏในพระราชพิธีพระบรมศพของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 (ดุชนิพนธ์พุทธศาสนดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.





การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนโยบายด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ*

APPLICATION OF BUDDHIST PRINCIPLES FOR PROMOTING POLICIES ON BALANCING AND DEVELOPING PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEMS

ศิริพงษ์ สมบูรณ์

Siripong Somboon

บริษัท เอสคิวไอ อินโนเวชั่น จำกัด

SQL Innovation Co., Ltd.

Corresponding Author E-mail: siripong_somboon@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนโยบายด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งศึกษาการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และเป็นประเด็นสำคัญที่รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยให้ความสนใจและได้กำหนดนโยบายในด้านนี้ขึ้น แนวทางที่สำคัญคือ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงการทำงานของภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ที่ทำให้ประชาชนสามารถได้รับการบริการจากภาครัฐได้สะดวกมากยิ่งขึ้น และในทางปฏิบัติสามารถประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งจะทำให้องค์กรภาครัฐมีความทันสมัย มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ มีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก ซึ่งจะทำให้ประเทศเกิดการพัฒนายั่งยืนได้ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

คำสำคัญ หลักพุทธธรรม; นโยบาย; การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

Abstract

The objective of this academic article was to study the application of Buddhist principles for promoting policies on balancing and developing public administration systems focused on the topic of balancing and developing public administration systems which was important issue that governments of every era were interested in and have established policies in this aspect. The important approach was using modern technology to increase efficiency and improve the work of the public sector to become a digital government which allows citizens to receive services from the government more conveniently. In practice, Buddhist principles could be applied to promote balance and development of public management systems. which will make government organizations modern, flexible and suitable for the country's development context, there were personnel with potential, morality, ethics, and conscience which will enable the country to achieve sustainable development according to the goals of the national strategy.

Keywords: Buddhist Principles; Policies; Creating Opportunities and Social Equality

*Received June 3, 2024; Revised July 27, 2024; Accepted August 2, 2024





บทนำ

การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นประเด็นที่กล่าวถึงกันเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็น หนึ่งในยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ที่รัฐบาลกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารประเทศในช่วง 20 ปี โดยในภาพรวมมีเป้าหมายเพื่อประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 6 ด้านดังกล่าว เป็นการวางกรอบกว้าง ๆ สำหรับการบริหารและพัฒนาประเทศ ว่าประเทศจะพัฒนาไปในทิศทางใด รัฐบาลแต่ละยุคแต่ละสมัย จึงได้มีการกำหนดนโยบาย ตั้งแต่ครั้ง ตั้งพรรคการเมือง และหาเสียง โดยนำเสนอนโยบายที่เป็นหลักใหญ่ ๆ ตามกรอบของยุทธศาสตร์ชาตินี้ เน้นนโยบายที่เป็นประชานิยม เพื่อให้ประชาชน เกิดความชื่นชอบและเลือกตนเองเข้ามาเป็นรัฐบาล และเมื่อได้เป็นรัฐบาลแล้ว จึงได้เสนอแนวทางในการบริหารประเทศ โดยกำหนดนโยบายให้ครอบคลุม ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 6 ด้าน เน้นที่ประชาชนเป็นหลัก ตามที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น

หลักการในการกำหนดนโยบาย จะเกี่ยวข้องกับทฤษฎีของนโยบายสาธารณะและกระบวนการนโยบาย ที่เห็นผลเด่นชัดคือการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการนโยบาย เพราะเป็นขั้นของการดำเนินการ เป็นการเชื่อมโยงพึงพาอาศัยกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนโยบายบรรลุเป้าหมาย (Nagamura & Smallwood, 1980) อีกส่วนหนึ่งที่สำคัญคือการกำหนดนโยบาย ที่ผู้กำหนดจะต้องเข้าใจอย่างชัดเจนถึงปัญหา วิเคราะห์ปัญหาที่แน่ชัดว่าเกิดจากอะไร จึงจะสามารถกำหนดนโยบายได้ตรงประเด็น และนำเสนอให้กับผู้มีอำนาจตัดสินใจในการเลือกนโยบาย ซึ่งในกระบวนการนี้อาจจะมีการกลั่นกรองพิจารณาถึงแนวทาง ที่จะเป็นไปได้ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2543)

จะเห็นได้ว่าการกำหนดนโยบาย หรือแม้แต่นำนโยบายไปปฏิบัติ จะต้องใช้หลักการและวิธีการหลาย ๆ อย่าง ซึ่งจะต้องดำเนินการในลักษณะของการบูรณาการ รวมทั้งการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาก็มีหลายหลักธรรม ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการของนโยบายได้ แต่สำหรับหลักธรรมที่จะส่งเสริมนโยบายด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่เหมาะสมและประยุกต์ใช้ได้เข้ากันได้ อย่างลงตัวคือ หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ คือการรู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน และรู้จักคน เมื่อนำเอาหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้อย่างถูกวิธีจะทำให้ผู้กำหนดนโยบาย สามารถกำหนดปัญหาได้แม่นยำและนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่เหมาะสม รวมทั้งสามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมด้วยเช่นกันเพื่อให้ นโยบายบรรลุเป้าหมายได้

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะได้ถูกนำมาเป็นประเด็นศึกษาสำหรับนักวิชาการและนักศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ที่เน้นการบริหารจัดการภาครัฐ นโยบายสาธารณะเป็นแนวทางในการบริหารประเทศของรัฐบาลเพื่อให้สอดคล้องกับกรอบการบริหารประเทศที่เรียกว่ายุทธศาสตร์ชาติ ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายคือรัฐบาล ดังนั้นนโยบายสาธารณะจึงเป็นแนวทางที่รัฐบาลกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารประเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับประชาชน นโยบายสาธารณะจึงเป็นการใช้อำนาจในการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าของสังคมทั้งหมด ซึ่งผู้ที่มีอำนาจในการจัดสรร คือ รัฐบาล และสิ่งที่รัฐบาลตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำเป็นผลมาจากการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าของสังคม นโยบายสาธารณะมีรากฐานมาจากสภาพปัญหาต่าง ๆ ของสังคม และเป็นปัญหาที่ประชาชนคาดหวังว่ารัฐจะต้องรับผิดชอบในการแก้ไข ทำให้ปัญหาเหล่านี้เข้าสู่กระบวนการทางการเมือง ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์





ระหว่างประชาชน พรรคการเมือง รัฐสภา ตุลาการ ระบบราชการ ระบบบริหาร และราชการส่วนท้องถิ่น เป็นต้น สิ่งที่จะต้องพิจารณาคือ บุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะอย่างไร และผลของนโยบายสาธารณะกระทบต่อชีวิตของประชาชนในสังคมอย่างไร และมากน้อยเพียงใด ผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย คือ ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ อาจจะเรียกว่ากลุ่มผลประโยชน์ พรรคการเมือง และประชาชน (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2553)

นโยบายสาธารณะมีกระบวนการในการดำเนินการ อย่างเป็นขั้นตอน มีนักวิชาการได้สรุปไว้หลากหลายกระบวนการ แต่โดยใจความแล้วจะมีความคล้ายคลึงกัน และมีกระบวนการที่คล้ายกันดังนี้

1. การจำแนกปัญหาหรือการระบุปัญหา : การพิจารณาปัญหาจากการเรียกร้องของประชาชนที่ต้องการให้รัฐแก้ไขว่าเป็นลักษณะใด เช่น ปัญหาความยากจน โดยสามารถจำแนกได้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานานและประชาชนคุ้นเคย เช่น ปัญหาความยากจน การทุจริต และเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น โรคที่กำลังระบาด เป็นต้น

2. การจัดทำทางเลือกนโยบาย : การกำหนดวาระสำคัญของการจำแนก โดยมีการอภิปรายนโยบายเพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหานำไปสู่ทางเลือกนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติ

3. การอนุมัติให้ความเห็นชอบของนโยบาย : ขั้นตอนสำคัญในการตัดสินใจนโยบายว่าจะเลือกทางใดต้องคำนึงถึงผลที่เกิดและความสอดคล้องต่อความต้องการของประชาชนและต้องผ่านความเห็นชอบจากสถาบันนิติบัญญัติ

4. การนำนโยบายไปปฏิบัติ : การกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์

5. การประเมินผลนโยบาย : การศึกษาดำเนินงานของโครงการและการประเมินผลเสนอแนะและข้อปรับปรุง (Dye, 1984)

สรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะคือ ขั้นตอนของนโยบายที่จะทำให้ได้นโยบายที่ตรงกับการแก้ไขปัญหามากที่สุด โดยกระบวนการนโยบายนี้ผู้กำหนดนโยบายจะใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดนโยบายไปจนถึงนำนโยบายไปปฏิบัติและประเมินผลตามขั้นตอน หากรัฐบาลทำการกำหนดนโยบายที่เป็นไปตามขั้นตอนหรือกระบวนการของนโยบายนี้ จะได้นโยบายที่ตรงตามความต้องการของประชาชน ประเทศชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารประเทศที่มีประสิทธิภาพ ประเทศชาติบ้านเมืองมีความมั่นคง ส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อสังคมระบบเศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีความสำคัญกับการบริหารประเทศเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากยุทธศาสตร์ด้านนี้รัฐบาลกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารประเทศ เพื่อปรับสมดุลและพัฒนาภาครัฐให้เกิดความเหมาะสมและมีศักยภาพสูง มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ

1. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดย 1. การให้บริการสาธารณะของภาครัฐได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และ 2. ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

2. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุก ระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่โดย 1. ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ





2. ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และ 3. ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

3. ภาครัฐมีขนาดเล็กกระทัดรัด เหมาะสมกับการกึ่งส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดย 1. ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม 2. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และ 3. ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

4. ภาครัฐมีความทันสมัย โดย 1. องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ และ 2. พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

5. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย 1. ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ 2. บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

6. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤติดีมีขอบ โดย 1. ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ 2. บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต 3. การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาดเป็นธรรม และตรวจสอบได้ และ 4. การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

7. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น โดย 1. ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง 2. มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น และ 3. การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียม มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้อกฎหมาย

8. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค โดย 1. บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม 2. ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอนของการค้นหาความจริง 3. หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครองมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน 4. ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม และ 5. พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2566)

จากประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ สรุปโดยใจความมี 8 ประเด็นสำคัญ คือการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส การบริหารแบบบูรณาการ ภาครัฐมีขนาดเล็กกระทัดรัด บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤติดีมีขอบ กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และกระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค ซึ่งจะสามารถปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์

นโยบายด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ รัฐบาลได้กำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองต่อประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้





1. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย ประกอบด้วย

1. นโยบายการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพปรับปรุงการทำงานของภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ทำให้ประชาชนสามารถได้รับการบริการจากรัฐได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

2. นโยบายการบริหารในรูปแบบของการกระจายอำนาจ (ผู้ว่า CEO) เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานในแต่ละจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

2. ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุก ระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย การบริหารประเทศในรูปแบบบูรณาการ การทำงานระหว่างหน่วยงานให้ตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาประเทศระยะยาว

3. ภาครัฐมีขนาดเล็กกระทัดรัด เหมาะสมกับภารกิจส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ คือ

1. นโยบายการบริหารในรูปแบบของการกระจายอำนาจ (ผู้ว่า CEO) เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานในแต่ละจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

2. นโยบายการสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อนำไปพัฒนาท้องถิ่น

3. นโยบายการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพปรับปรุงการทำงานของภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ทำให้ประชาชนสามารถได้รับการบริการจากรัฐได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

4. ภาครัฐมีความทันสมัย รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย คือ นโยบายการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพปรับปรุงการทำงานของภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ทำให้ประชาชนสามารถได้รับการบริการจากรัฐได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

5. บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย คือ นโยบายการบริหารในรูปแบบของการกระจายอำนาจ (ผู้ว่า CEO) เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานในแต่ละจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

6. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย คือ นโยบายการดำเนินงานที่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง โปร่งใสและตรวจสอบได้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

7. กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย คือ นโยบายการยกเลิกและปรับปรุงกฎหมายที่ไม่จำเป็น

8. กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย คือ

1. นโยบายการสร้างความเป็นธรรมในการคุ้มครอง พื้ที่กษสิทธิของประชาชนและสิทธิผู้บริโภค

2. นโยบายการส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2566)

จะเห็นว่ารัฐบาลให้ความสำคัญกับรัฐมืองค์กรณ์ที่เล็กกลง ซึ่งได้กำหนดนโยบายไปถึง 3 นโยบาย ส่วนการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและกระบวนการยุติธรรมที่มีการกำหนดนโยบาย ได้มีการกำหนดนโยบาย 2 นโยบาย และในด้านอื่น ๆ ก็ยังถือว่ารัฐยังให้ความสำคัญอยู่เช่นกัน การบริหารแบบบูรณาการ รัฐบาล





ทันสมัย ความโปร่งใส และกฎหมาย ก็ยังให้ความสำคัญโดยเน้นที่กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีรายละเอียดมากกว่า

สัปปริสธรรม 7

หลักสัปปริสธรรม 7 เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าตรัสว่าเป็นธรรมของสัตตบุรุษธรรมที่ทำให้คนให้เป็นสัตตบุรุษ สมบัติของคนดี หรือธรรมะของคนดี (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546) หากมองในแง่ของผู้ผู้นำประเทศ หรือผู้บริหารประเทศในตำแหน่งต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคุณสมบัติของความเป็นคนดีเป็นสัตตบุรุษ มีความรู้มีคุณธรรม การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมนี้จึงเหมาะกับการกำหนดนโยบายของรัฐบาล โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ จะประยุกต์ใช้ในลักษณะเป็นคณะธรรมประจำใจสำหรับผู้มีอำนาจในการบริหารประเทศ ซึ่งประชาชนต่างคาดหวังว่าต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม ในที่นี้ผู้เขียนจะประยุกต์ใช้สำหรับการกำหนดนโยบายของรัฐบาลเพื่อให้ได้นโยบายที่ตรงกับยุทธศาสตร์ชาติมากที่สุดโดยแนวทางการประยุกต์ใช้มีดังนี้

1. อัมมัญญตา ความรู้จัก เหตุ คือรู้หลักการหลักเกณฑ์และเหตุผล ผู้บริหารประเทศจะต้องเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่เข้าใจถึงบริบทของประเทศ ขอบเขตปัญหา ใช้กระบวนการในการแสวงหาความจริงให้ทราบแน่ชัดว่าปัญหาที่แท้จริงเกิดจากอะไร จะแก้ไขอย่างไร

2. อัตถัญญตา ความรู้จักผล คือจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารประเทศจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลวางเป้าหมายของการบริหารไว้อย่างชัดเจน วางแผนบริหารทั้งในระยะสั้นระยะยาว รวมทั้งการรู้ว่าการจะไปถึงเป้าหมายดังกล่าวจะต้องดำเนินการอย่างไร

3. อัตตัญญตา ความรู้จักตน คือรู้จักศักยภาพของตนเองว่าสามารถดำเนินการได้แค่ไหน หากประเมินแล้วว่าศักยภาพของตนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในส่วนใด ก็จะต้องอาศัยกลไกของการบริหารในการประสานงานใช้ศักยภาพองค์กรหรือองค์กรภายนอกเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

4. มัตตัญญตา ความรู้จักประมาณ ผู้บริหารประเทศจะต้องเข้าใจว่าทรัพยากรของประเทศมีอยู่เท่าไร และจะใช้อย่างไรให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุดเพียงพอและพอประมาณ

5. กาลัญญตา ความรู้จักกาล ผู้บริหารประเทศจะต้องเข้าใจว่าการดำเนินการแต่ละอย่างต้องใช้เวลาที่เหมาะสม มีความรู้หลักการบริหารเวลา จัดสรรว่าเวลาไหนควรทำอะไร อะไรควรทำก่อนหลัง และควรทำเมื่อใด

6. ปริสัญญตา ความรู้จักชุมชน ผู้บริหารประเทศควรเข้าใจประชาชนว่ามีพื้นฐานอย่างไร ประชาชนต้องการอะไร อะไรจะสามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้ รวมทั้งการเข้าใจในศักยภาพขององค์กรของตนว่าจะสามารถดำเนินงานได้มากน้อยเพียงใด หน่วยงานไหนเก่งเรื่องอะไร จะได้เลือกใช้ให้ถูกงาน

7. บุคคลัญญตา ความรู้จักบุคคล ผู้บริหารประเทศควรรู้จักศักยภาพของบุคลากรที่มีอย่างโดดเด่นและฉลาดในการเลือกใช้ศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

หลักสัปปริสธรรม 7 ประการ ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างหลากหลาย เพื่อการบริหารจัดการสำหรับในส่วนของการกำหนดนโยบาย การนำเอาหลักสัปปริสธรรมมาประยุกต์ใช้จะส่งผลให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจสาเหตุของปัญหา และกำหนดนโยบายได้ตรงประเด็นมากที่สุดเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและที่สำคัญเพื่อประโยชน์ของประชาชน





สรุป

รัฐบาลได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยได้เน้นในเรื่องของภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนา ในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจส่งเสริมให้ประชาชน และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ภาครัฐมีความทันสมัย บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึด หลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอด การทุจริตและประพฤติมิชอบ กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ กระบวนการยุติธรรม เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค เพื่อให้ยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวบรรลุเป้าหมาย รัฐบาลปัจจุบันได้กำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ โดยเน้น การให้บริการประชาชน รัฐบาลดิจิทัล ที่ สามารถให้บริการประชาชนด้วยความสะดวกสบาย การบริหารงานภาครัฐ แบบบูรณาการทุกภาคส่วนเข้า ด้วยกัน ลดขนาดขององค์กรรัฐให้เล็กลงโดยการกระจายอำนาจ ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อปรับปรุงการ บริหารงานของภาครัฐ ปรับปรุงกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ยกเลิกปรับปรุงกฎหมายที่ไม่จำเป็น และมีการ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารพร้อมทั้งคุ้มครองผู้บริโภค ประชาชนสิทธิและเสรีภาพของ ประชาชน เพื่อให้การกำหนดนโยบายแต่ละด้าน บรรลุเป้าหมาย จึงควรประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมคือหลักสัปปุ ริสธรรม 7 ประการ นำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย โดยมุ่งไปถึง คุณสมบัติ หรือองค์ความรู้ของผู้ กำหนดนโยบาย ได้แก่การ รู้จักเหตุ รู้จักหลักการ และวิธีการต่าง ๆ รู้จักจุดมุ่งหมายในการบริหารประเทศมี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้จักศักยภาพและความสามารถของตนเองและองค์กร รู้จักประมาณ ความพอเพียงและ เพียงพอ รู้จักกาลเทศะ รู้จักศักยภาพขององค์กรว่าสามารถดำเนินการได้มากน้อยแค่ไหน และจะใช้ศักยภาพ ขององค์กรส่วนใดในการทำงาน พร้อมทั้งรู้จัก บุคคลคือบุคลากรในองค์กร ความโดดเด่น ของความรู้และ ความสามารถที่จะสามารถนำมาใช้ สำหรับการกำหนดนโยบาย และการบริหารประเทศให้มีประสิทธิภาพ สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2539). *การวางแผนการศึกษาระดับจุลภาค (หลักการและแนวคิดเชิงประยุกต์)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- สมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2553). *การเมือง : แนวความคิดและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2566). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีนายกรัฐมนตรี เศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แดงต่อรัฐสภา*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- Dye, T.R. (2002). *Understanding Public Policy* (10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.





Nagamura, R.T. & Smallwood, F. (1980). *The Politics of Policy Implementation*. New York: Martin Press.

Thomas R. Dye. (1984). *Understanding Public Policy*. New Jersey: Prentice Hall.





การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมตามหลักพุทธธรรม*

IMPLEMENTATION OF PARTICIPATORY PUBLIC POLICY ACCORDING TO BUDDHADHAMMA

กนกนุช นิยนันท์

Kanoknuch Niyanan

บริษัท คอร์ 142 จำกัด

Cor 142 Co., Ltd.

Corresponding Author E-mail: cor142company@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมตามหลักพุทธธรรม เนื่องจากการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะคือการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการนโยบาย ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญและซับซ้อน ต้องดำเนินการร่วมกันหลายภาคส่วน จำต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงจึงจะสามารถขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมายตามแผนได้ ดังนั้น การขับเคลื่อนนโยบายแบบมีส่วนร่วมให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามาร่วมกันขับเคลื่อนจึงเป็นแนวทางที่ดีที่สุดที่จะขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย และการประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักเมตตาทายกรรม เพื่อสร้างความรักความสามัคคี ใช้หลักเมตตาวจิกรรม สื่อสารกับผู้มีส่วนร่วมหรือมีส่วนได้เสียด้วยความสุภาพอ่อนโยน ใช้หลักเมตตาโมกกรรม ตั้งจิตให้เป็นกุศลหวังดีต่อเพื่อนมนุษย์ ใช้หลักสาราณโกศ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ใช้หลักศีลสามัญญตา ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค และใช้ทิวฐิสามัญญตา เสนอแนวคิดวิธีการให้ทุกภาคส่วนมีความเห็นที่สอดคล้องกัน การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมนี้จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายแบบมีส่วนร่วมให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: นโยบายสาธารณะ; การขับเคลื่อนนโยบาย; การมีส่วนร่วม; หลักสาราณียธรรม 6

Abstract

The objective of this article was to study the implementation of participatory public policy based on Buddhist principles because public implementation was a policy process in practice. It was one step in the policy process, which was important and complicated because many sectors had to work together. Therefore, it was necessary to rely on personnel with high knowledge and ability to conduct the policy to achieve the goals according to the set plan. Therefore, participatory policy implementation by all relevant sectors to perform it together was the best way to implement the policy and achieve its goals. The application of the 6 principles of Sārāṇīyadhamma was one part that will implement the policy to achieve the goals effectively. The approach of application was: Mettākāyakamma: to create love and unity; Mettāvācīkamma: to communicate with stakeholders politely and gently; Mettāmanokamma: to your mind to be charitable and wish good for humanity, Sādhāraṇabhogita: to consider the

*Received May 26, 2024; Revised July 27, 2024; Accepted July 29, 2024





public interest, *Sīlasāmaññatā*: to treat everyone equally, *Diṭṭisāmaññatā*: to propose ideas on how to get all sectors to have consistent opinions. The application of this principle of *Sārāṇīyadhamma* will be an essential tool to drive participatory policies to achieve their goals effectively.

Keywords: Public Policy; Policy Driving; Participation; 6 Principles of *Sārāṇīyadhamma*

บทนำ

นโยบายสาธารณะคือแนวทางที่จะดำเนินโครงการและกิจกรรมของรัฐเพื่อประโยชน์ขอประชาชนตาม คำแถลงนโยบายของรัฐบาลซึ่งเปลี่ยนเสมือนคำมั่นสัญญาที่ได้ให้ไว้กับประชาชน ซึ่งจะมีความสอดคล้องกับ รัฐธรรมนูญ ดังนั้น ผู้ที่เป็นหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะคือรัฐ เพราะนโยบายสาธารณะถูกกำหนด โดยรัฐเพื่อสาธารณะ หรือเพื่อประโยชน์ของสาธารณะ (Dye, 2002) นโยบายสาธารณะจึงมีความสำคัญกับ การบริหารประเทศ และมีผลโดยตรงกับประชาชน ในฐานะผู้ได้รับผลประโยชน์จากนโยบาย และขั้นตอนที่จะ เกี่ยวข้องกับประชาชนก็คือ ขั้นตอนในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติผ่านแผนโครงการและกิจกรรม

การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะจึงเป็นขั้นตอนที่ดำเนินการหลังจากที่รัฐบาลได้แถลงนโยบายต่อ รัฐสภาแล้ว โดยนโยบายสาธารณะจะประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ตามกรอบนโยบายที่รัฐบาลได้ แถลง ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ภาคเอกชน และภาคประชาชน การขับเคลื่อนนโยบายจะอาศัยกลไกของรัฐในการขับเคลื่อน โดยหน่วยงานหลัก ที่จะเป็นผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อนนโยบายคือหน่วยงานภาครัฐ โดยทั่วไปแล้วผู้กำหนดนโยบายคือฝ่าย การเมือง ส่วนผู้นำนโยบายไปปฏิบัติคือฝ่ายบริหารที่เป็นส่วนงานราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการประจำ ถึงแม้ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่ก็ตาม ก็ยังคงต้องดำเนินนโยบายนั้นต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (ถวัลย์รัฐ วรเพท พุฒิพงษ์, 2540) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งใน กระบวนการนโยบาย เพราะเป็นขั้นของการดำเนินการ เป็นการเชื่อมโยงพึ่งพาอาศัยกันระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนโยบายบรรลุเป้าหมาย (Nagamura & Smallwood, 1980) การนำ นโยบายไปปฏิบัติ หากพิจารณาในระดับพื้นที่ หน่วยงานในระดับท้องถิ่นจะเป็นผู้ดำเนินการในระดับภูมิภาคที่ นำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลต่อประชาชน โดยอาจจะเป็นการทำงานระหว่างรัฐกับรัฐ หรือรัฐกับเอกชน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Van & Van, 1975)

การขับเคลื่อนนโยบายแบบมีส่วนร่วม เป็นการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับ ผลกระทบจากนโยบายนั้น ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐเอกชนหรือภาคประชาชน ถือว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง กับการนำ นโยบายไปปฏิบัติทั้งสิ้น เมื่อนำเอา ภาคส่วนต่างๆ เหล่านั้น เข้ามามีส่วนร่วมในการ ขับเคลื่อนนโยบาย จะเป็นการลดแรงเสียดทานที่เกิดขึ้น จากการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น อาจจะ ถูกใจอีกฝ่ายหนึ่งแต่ไม่เป็นที่พึงพอใจแก่อีกฝ่ายหนึ่งก็ได้ การใช้แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบมี ส่วนร่วม จึงเป็นทางออกที่ดีที่สุด สำหรับการขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งการขับเคลื่อนนโยบายในเชิงปฏิบัติหรือลง มือทำจริงๆ จะต้องมีความเกี่ยวเนื่องกับทฤษฎีของการบริหารโดยใช้หลักของการบริหารจัดการ และหลักการ อื่นๆ รวมทั้งใช้หลักพุทธธรรม คือหลักสาราณียธรรม 6 ได้แก่ เมตตาทายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตาโมกกรรม สาธารณโกศิ สีสสามัญญตา และทิสสามัญญตา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546) หลักพุทธธรรมนี้หาก นำมาประยุกต์ใช้จะสามารถ ส่งเสริม การขับเคลื่อนนโยบาย ให้เป็นไปตามขั้นตอนและบรรลุเป้าหมาย ตาม แผนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ





นโยบายสาธารณะ

การศึกษาถึงทฤษฎีนโยบายสาธารณะ และแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ จะทำให้ทราบถึง ความหมาย ความสำคัญและแนวปฏิบัติ รวมทั้งกระบวนการนโยบาย ที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนนโยบาย ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้กำหนดนโยบาย คือนักการเมือง และผู้ขับเคลื่อนนโยบายคือข้าราชการประจำ หากจะทำความเข้าใจให้ชัดเจนนโยบายสาธารณะก็คือ หลักการที่รัฐบาลกำหนดขึ้น เพื่อส่วนรวม ในอีกแง่หนึ่ง นโยบายสาธารณะ คือ กิจกรรมที่กระทำโดยรัฐบาล ซึ่งครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของรัฐบาล อาทิเช่น การจัดการศึกษา การจัดสวัสดิการ และการก่อสร้างทางหลวง โดยรัฐ รวมทั้งข้อกำหนดและระเบียบในการควบคุมและกำกับกำกับการดำเนินกิจกรรมของปัจเจกบุคคลและนิติบุคคลทั้งหมด ตลอดจนการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ อาทิเช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยของตำรวจ การตรวจสอบราคาสินค้า การควบคุมการจำหน่ายยาและอาหาร เป็นต้น (Ira, 1970) นโยบายสาธารณะคือสิ่งที่รัฐบาลเลือกจะกระทำหรือไม่กระทำ ในส่วนที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำจะครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหมดของรัฐบาล ทั้งกิจกรรมที่เป็นกิจวัตร และกิจกรรมที่เกิดขึ้นในบางโอกาส (Dye, 1984)

นโยบายสาธารณะเปรียบเหมือนพันธะสัญญาระยะยาวในการดำเนินกิจกรรมอย่างแบบแผนของรัฐบาลโดยมุ่งเน้นถึงสิ่งที่รัฐบาลกระทำจริงมากกว่าสิ่งที่รัฐบาลพูด ซึ่งแต่ละขั้นตอนล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนของการบัญญัติกฎหมาย ซึ่งดำเนินการโดยฝ่ายนิติบัญญัติ ขั้นตอนของการบริหาร ที่เป็นการวางระเบียบแนวทางและใช้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และขั้นตอนการปฏิบัติ ที่เป็นการลงมือทำ (Prewitt & Verba, 1983) นโยบายสาธารณะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารประเทศ คือสิ่งที่รัฐบาลเลือกทำเพื่อประชาชน โดยใช้งบประมาณของประเทศเพื่อให้ทุกคนได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน

กระบวนการนโยบายสาธารณะ

กระบวนการนโยบายสาธารณะ คือวงจรของนโยบายสาธารณะ โดยหลักๆ แล้วประกอบด้วย การก่อตัวนโยบาย (Policy formation) เกิดอะไรขึ้นบ้าง การกำหนดนโยบาย (Policy formulation) มีแนวทางอย่างไรบ้าง การตัดสินใจนโยบาย (Policy decision) จะเลือกแนวทางใดดี การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy implementation) จะนำแนวทางที่ได้ไปดำเนินการอย่างไร การประเมินผลนโยบาย (Policy evaluation) การดำเนินการตามแนวทางได้ผลหรือไม่ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2543)

นโยบายสาธารณะประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้กระบวนการของนโยบายเป็นไปอย่างสมบูรณ์ ได้แก่

ขั้นที่ 1 การก่อรูปนโยบาย (Policy Formation) ในขั้นตอนนี้เป็นการก่อรูปของนโยบาย เป็นขั้นตอนแรกที่จะต้องมีการวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งจะต้องได้รับการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวมีผลกระทบกับใครอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้จะนำมาสู่การกำหนดนโยบายในขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 2 การกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) เมื่อได้วิเคราะห์ปัญหาเสร็จสิ้นแล้วก็จะเป็นการร่างนโยบายเพื่อที่จะนำเสนอให้กับผู้มีอำนาจตัดสินใจในการเลือกนโยบาย ซึ่งในกระบวนการนี้อาจจะมีการถกเถียงพิจารณาถึงแนวทาง ที่จะเป็นไปได้ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์แล้ว จะพบทางเลือกที่ เหมาะสมมากที่สุด เพื่อเสนอ ร่างนโยบายซึ่งเป็นแนวทางเลือกต่อไป

ขั้นที่ 3 การตัดสินใจนโยบาย (Policy Decision) ในขั้นตอนนี้เป็นการเลือกนโยบายที่เหมาะสมมากที่สุดที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ จะวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมความคุ้มค่า ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ เป็นการวิเคราะห์เลือกนโยบายที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาตนเอง





ขั้นที่ 4 การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เมื่อมีการตัดสินใจกำหนดนโยบายในขั้นตอนที่สองแล้ว ในขั้นตอนนี้จะเป็นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง จะเกี่ยวข้องกับการผลักดันส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะต้องนำนโยบายไปวิเคราะห์ เพื่อจะกำหนดเป็นแผนแม่บทแผนยุทธศาสตร์ เป้าหมายตัวชี้วัด โครงการและกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่อไป

ขั้นที่ 5 การประเมินผลนโยบายสาธารณะ (Policy Evaluation) ในขั้นตอนนี้จะเป็นการประเมินผลว่านโยบายที่เลือกปฏิบัตินั้น ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ในขั้นตอนนี้ การประเมินจะตรวจสอบตามตัวชี้วัดในการดำเนินการ เพื่อให้ทราบถึงผลของการดำเนินการว่าบรรลุเป้าหมาย หรือไม่อย่างไร ซึ่งในขั้นตอนนี้จะมีการกำกับติดตามนโยบายเป็นระยะตามขั้นตอนด้วย (Anderson, 1975)

สรุปได้ว่ากระบวนการนโยบายคือวงจรของนโยบายตั้งแต่การก่อเกิด ที่ต้องพิจารณาถึงปัญหาที่สำคัญที่ต้องแก้ไขด้วยนโยบาย การกำหนดนโยบายที่มุ่งประเด็นการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจนโยบายคือเลือกนโยบายที่เหมาะสมที่สุด การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือการนำนโยบายที่ผ่านกระบวนการตัดสินใจแล้วนำไปสู่ขั้นตอนของการปฏิบัติ โดยการผลักดัน จากรัฐบาลกลางไปยัง ส่วนราชการที่รับผิดชอบในแต่ละนโยบาย เพื่อให้มีผลกับประชาชน การประเมินผลนโยบายสาธารณะ เป็นขั้นตอนสุดท้าย ที่จะระบุได้ว่า นโยบายที่ได้กำหนดขึ้นมานั้นเมื่อนำไปปฏิบัติแล้ว จะมีความสำเร็จมากน้อยเพียงใดซึ่งการประเมินผลจะมีการตรวจสอบตามตัวชี้วัดในการดำเนินการอย่างถี่ถ้วน

การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม คือการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดเห็น เสนอแนะร่วมดำเนินการและรับผลประโยชน์ เป็นต้น ในทางการบริหารแนวคิดการมีส่วนร่วม เป็นที่ได้รับความนิยม จากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน และนำไปเป็น ประเด็นสำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจ ที่ให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเป้าหมายคือเพื่อให้ ทุกฝ่ายร่วมกัน ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย องค์กร แนวคิดหลักของการมีส่วนร่วม คือการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เป็นนวัตกรรมในการบริหาร ที่สนับสนุน ให้กลุ่มงานมีส่วนร่วมและเป็นศูนย์กลางของการดำเนินการ โดยมีการพัฒนาการติดต่อสื่อสาร (Developing Communication) การฝึกอบรม (Training) และ การใช้พลังอำนาจทางภาวะผู้นำในการจูงใจ และร่วมมือกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2542)

แนวคิดการมีส่วนร่วม เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญ กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา พนักงานในทุกระดับรวมทั้งผู้บริโค ซึ่งในการบริหารจัดการภาครัฐ แนวคิดการมีส่วนร่วมได้ถูกนำมาใช้โดยผู้บริหาร ทั้งในส่วนของการเมืองข้าราชการประจำ ได้เปิดโอกาสให้ประชาชน ในฐานะผู้รับผลประโยชน์ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะ แนวทางในการบริหารประเทศ ผ่านทางนโยบาย การมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องกันทั้งในด้านร่างกายจิตใจและอารมณ์ ของผู้ที่ทำร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มพร้อมทั้งความรู้สึกและความรับผิดชอบร่วมกัน (Keith Davis, 1972) การมีส่วนร่วมประกอบด้วยมิติที่สำคัญดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร
2. การมีส่วนร่วมในการเสียสละและพัฒนาตามที่ได้ตัดสินใจ
3. มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินงาน และ
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (White, 1982)

การมีส่วนร่วมจึงเป็นการดำเนินการร่วมกัน ระหว่างบุคคลหรือคณะ ที่เข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนในการทำประโยชน์ต่างๆ อาจจะมีกระบวนการของการตัดสินใจหรือในกระบวนการบริหารซึ่งเกี่ยวข้องกับการ





เข้าไปเกี่ยวข้องด้วย การช่วยเหลือและ ทำประโยชน์ และการรับผิดชอบร่วมกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2541)

การมีส่วนร่วมเมื่อมองในแง่ของประโยชน์ มีประโยชน์มากมายหลายประการ เช่น ช่วยสร้างความสามัคคีรวมพลังของบุคคลในองค์กร ช่วยให้ทราบถึงความต้องการขององค์กรทั้งหมด ช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน และ การย้ายงาน ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงานระดับต่าง ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน และให้สุขภาพจิตของคนในองค์กรดีขึ้น ช่วยเพิ่มผลผลิตในองค์กร สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและทะนุถนอม ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเข้าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและ ทำให้ผลของงานดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวการมีส่วนร่วมจึงถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหาร โครงการ หรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง จึงจะสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้เป็นไปตามกระบวนการนโยบาย จนถึงขั้นบรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของโครงการได้

การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วม

การขับเคลื่อนนโยบายแบบมีส่วนร่วมเป็นการ คือการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบาย แต่เจ้าภาพหลักหรือผู้ดูแลหลัก ในการขับเคลื่อนนโยบายก็ยังเป็นหน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการประจำ สำหรับส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องก็จะเข้ามาช่วยเหลือ ในกาล ดำเนินโครงการและกิจกรรม เพื่อตอบสนองต่อนโยบาย หากมองในระดับมหภาค การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นนายทุนประชาชนพรรคการเมือง หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นได้ เข้ามารวมในการกำหนดนโยบาย ก็จะเป็นการมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการกำหนดนโยบาย แต่ในที่นี้จะกล่าวถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในทางปฏิบัติการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ มีขั้นตอนที่สำคัญ 2 ประการคือ นำนโยบายมาจัดทำแผนสำหรับหน่วยงาน การกำหนดแผนหรือนโยบาย ให้หน่วยงานระดับล่างไปปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนที่สำคัญคือ

- ขั้นที่ 1 วิเคราะห์นโยบาย เพื่อให้สามารถตีความวัตถุประสงค์และแนวทางของนโยบายได้ถูกต้อง
- ขั้นที่ 2 วิเคราะห์นโยบายและแผนของหน่วยงาน ที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ
- ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
- ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ศักยภาพหน่วยงานที่จะรับนโยบายไปปฏิบัติ
- ขั้นที่ 5 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่จะรับนโยบายไปปฏิบัติ
- ขั้นที่ 6 กำหนดเป้าหมายของนโยบายและแผน
- ขั้นที่ 7 กำหนดวิธีปฏิบัติและทรัพยากรที่จะใช้
- ขั้นที่ 8 กำหนดองค์กรที่จะนำไปปฏิบัติ
- ขั้นที่ 9 กำหนดวิธีการจัดการ เพื่อให้หน่วยงานสามารถ รับแผนและนโยบายไปปฏิบัติได้
- ขั้นที่ 10 กำหนดวิธีการควบคุมเพื่อให้นโยบายบรรลุเป้าหมาย (ทวีป ศิริธรรม, 2545)

ในการดำเนินการจริง จะเห็นตัวอย่างได้จากการที่รัฐบาล โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง ได้จัดการประชุมส่วนราชการเพื่อชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) ไปสู่การปฏิบัติ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม





2566 เวลา 09.30 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมวิจิตรวาทการ ชั้น 3 สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ทำเนียบรัฐบาล การประชุมดังกล่าว มีเป้าหมายเพื่อถ่ายทอดและชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) ไปสู่การปฏิบัติ (สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2566)

จะเห็นได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติมีขั้นตอนและความยุ่งยากพอสมควร การนำหลักการมีส่วนร่วมเข้ามาใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายจึงเป็นทางออกที่เหมาะสม หากวิเคราะห์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย จะพบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลักคือ รัฐบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้ง และข้าราชการประจำ แต่ในทางปฏิบัติ ประชาชนคือผู้มีส่วนร่วมหลัก ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมือง และการบริหารที่เกี่ยวกับการตัดสินใจต่างๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรของชุมชนและของชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและ ความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษาร่วมวางแผนร่วมปฏิบัติรวมตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากประชาชนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลาเป็นการสร้างฉันทามติและทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติอีกทั้งช่วยหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าใน “กรณีที่น่าจะรุนแรง” ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม และช่วยให้ทราบความห่วงกังวลของประชาชนและค่านิยมของสาธารณชนรวมทั้งเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญ และความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน (คะเนิงนิจ ศรีบัวเอี่ยม และคณะ, 2545)

ในทำนองเดียวกันกระบวนการซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น เพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้เรียนรู้การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย (อรทัย กักผล, 2546) การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะการเป็นเครือข่าย ยังนำไปสู่การแก้ไขปัญหาก็สามารถประสานโยชน์กับทุกฝ่าย นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดสมรรถนะการทำงานแบบใหม่ วิธีการจัดการแบบใหม่รวมทั้งมีคู่มือใหม่ๆ สำหรับทำงาน แต่ในทางอ้อมแล้วเป็นการรื้อฟื้นจิตวิญญาณของชุมชนกลับมา เพราะเครือข่ายนั้นแท้จริงก็คือรากฐาน ชีวิตและวิถีชีวิตของชุมชน (ประภาพรรณ อุณอบ, 2552)

หากวิเคราะห์ในรายละเอียดแล้ว จะเห็นว่าการการขับเคลื่อนนโยบายแบบมีส่วนร่วมโดยให้หน่วยงานภาครัฐเป็นหลักในการขับเคลื่อนตามโครงสร้างของภาครัฐ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการในลักษณะเป็นเครือข่าย จะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับประชาชนกล่าวคือประชาชนได้ประโยชน์จากนโยบายสาธารณะในด้านนั้นๆ

หลักสาราณียธรรม 6

หลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วม มีหลายหลักธรรม หากพิจารณาด้วยความแล้วหลักธรรมที่มีความเหมาะสมมากที่สุดคือ หลักสาราณียธรรม 6 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน ทำให้มีความเคารพกัน ช่วยเหลือกัน และสามัคคีพร้อมเพรียงกันมี 6 อย่างคือ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

1. เมตตาการุณยธรรม ตั้งกายกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนมนุษย์
2. เมตตาจริม ตั้งวจีกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนมนุษย์





3. เมตตามโนกรรม ตั้งมโนกรรมประกอบด้วยเมตตาในเพื่อนมนุษย์
4. สาธารณโภคี แบ่งปันลาภที่ได้มาโดยชอบธรรม
5. สีสสามัญญตา รักษาศีลบริสุทธิเสมอกัน
6. ทฎฐิสามัญญตา มีความเห็นร่วมกัน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรมเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายแบบมีส่วนร่วม มีแนวทางดังนี้คือ

1. เมตตากายกรรม ในเบื้องต้นตั้งจิตที่เป็นเมตตา กับประชาชนทุกคนผู้ที่จะได้ รับผลกระทบจากนโยบาย เพื่อหาแนวทางและวิธีการ ที่เหมาะสมที่สุด ในกาล วิเคราะห์ เหตุปัจจัยต่างๆเพื่อนำไปประกอบการขับเคลื่อนนโยบาย ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อเพื่อนมนุษย์
2. เมตตาวจกรรม สื่อสารกับผู้มีส่วนร่วมหรือมีส่วนได้เสีย ด้วยความเมตตาหวังประโยชน์ ให้เกิดแก่กลุ่มคนหรือ องค์กรเหล่านั้น โดยปราศจากอคติหรือความลำเอียง
3. เมตตามโนกรรม ตั้งจิตให้เป็นกุศลต่อเพื่อนมนุษย์ คิดดี หวังดี กับเพื่อนมนุษย์
4. สาธารณโภคี คำนึงถึงเสมอว่าทุกคนจะต้องได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน
5. สีสสามัญญตา คำนึงถึงหลักเสมอภาค ที่ทุกคนในสังคมจะต้องปฏิบัติร่วมกัน
6. ทฎฐิสามัญญตา คำนึงถึง ความคิดเห็นของประชาชน ไม่ว่าจะคิดหรือจะหาแนวทางวิธีการในการดำเนินนโยบายอย่างไร ก็พิจารณาถึงความเห็นของประชาชนเป็นหลักให้ทุกฝ่าย มีความคิดเห็น ที่สอดคล้องกันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้ง

การประยุกต์ใช้หลัก สาราณียธรรม สำหรับขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วม จะส่งผลให้ประชาชนทุกคน มีส่วนร่วมในการ ขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐ เกิดความภาคภูมิใจและให้ความร่วมมือ ในการดำเนินงานโครงการและกิจกรรม เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของภาครัฐ ส่งผลให้ นโยบายบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ได้วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้

จากความข้างต้นสามารถนำมาสรุปเป็นองค์ความรู้เพื่อใช้ในการการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วม ได้ดังแผนภาพ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้





สรุป

การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยผู้ที่รับผิดชอบหลักคือ ภาครัฐ ซึ่งนักการเมือง ในฐานะผู้กำหนดนโยบาย ก็มีส่วนร่วม ในขั้นตอนและกระบวนการนโยบายในเบื้องต้น พร้อมกันนั้นก็ยังมีส่วนในการผลักดัน ชี้แจงแนวทางวิธีการการดำเนินการตามนโยบาย และส่วนงานที่รับ นโยบายต่อเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติคือ ส่วนราชการซึ่งเป็นข้าราชการประจำ ที่จะต้องติดต่อประสานงานกับส่วนอื่นๆรวมทั้งการวิเคราะห์ปัญหาวิเคราะห์ศักยภาพองค์กรและวิเคราะห์หน่วยงานที่มีความเหมาะสมกับนโยบายนั้นในการดำเนินการ ส่วนสำคัญที่ขาดไม่ได้คือภาคประชาชนที่จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะหรือดำเนินการ ในขั้นตอน ที่เป็นโครงการกิจกรรม เพื่อตอบสนองต่อนโยบาย เพื่อให้นโยบายบรรลุเป้าหมาย ตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ ในทำนองที่สอดคล้องกัน การประยุกต์ใช้หลักสาราณียะธรรม 6 ประการ ก็จะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้การขับเคลื่อนนโยบายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักเมตตา ภาวกรรม เพื่อสร้างความรักความสามัคคี ในสังคมผู้ได้รับผลกระทบจากนโยบาย ใช้หลักเมตตาวัจกรรม สื่อสารกับผู้มีส่วนร่วมหรือมีส่วนได้เสียด้วยความสุภาพอ่อนโยน ใช้หลักเมตตาโมกรรม ตั้งจิตให้เป็นกุศลหวังดีต่อเพื่อนมนุษย์ ใช้หลักสาราณโมคคิ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ใช้หลักสัสสามัญญตา ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค และใช้ทิฏฐิสามัญญตา เสนอแนวคิดวิธีการให้ทุกภาคส่วนมีความเห็นที่สอดคล้องกัน การประยุกต์ใช้หลักสาราณียะธรรมนี้จะเป็เครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายแบบมีส่วนร่วมให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- คะนิงนิจ ศรีบัวเอี่ยม และคณะ. (2545). *แนวทางการเสริมสร้างประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540: ปัญหาอุปสรรคและทางออก*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ถวัลย์รัฐ วรเทพพุฒิพงษ์. (2540). *การกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ทวีป ศิริศรีม. (2545). *การวางแผนพัฒนาและประเมินโครงการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุน.
- ประภาพรณ อุณอบ. (2552). *เครือข่าย : กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานพัฒนาอย่างบูรณาการเชิงพื้นที่*. กรุงเทพฯ: หจก.เอส.พี.กราฟฟิค พรินเทส พรินติง.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิโรจน์สารัตนะ. (2539). *การวางแผนการศึกษาระดับจุลภาค (หลักการและแนวคิดเชิงประยุกต์)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). *การศึกษาวิถีชุมชน : รูปแบบการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ. (2566). *การประชุมส่วนราชการเพื่อชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) ไปสู่การปฏิบัติ*. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.nsc.go.th/>.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2542). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไชยวัฒนาพานิช.
- อรทัย กักพล. (2546). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิปริญาโทสำหรับนักบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Anderson, J. E. (1975). *Public Policymaking*. Westport: Praeger.





- Davis, K. (1972). *Human Behavior at Work*. New York: McGraw Hill.
- Dye, T.R. (2002). *Understanding Public Policy* (10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Ira, S. (1970). *The Political Scientist and Policy Analysis: An Introduction*. in *Policy Analysis in Political Science*, ed. Ira Sharkansky. Chicago: Markham Publishing Company.
- Nagamura, R.T. & Smallwood, F. (1980). *The Politics of Policy Implementation*. New York: Martin Press.
- Prewitt, K. & Verba, S. (1983). *An Introduction to American Government* (4th ed.). New York: Harper & Rows, Publishers.
- R. Dye, T.R. (1984). *Understanding Public Policy*. New Jersey: Prentice Hall.
- Van, M.D. & Van, H.C.E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration and Society*, 6(4), 10-16.
- White. (1982). *Why community Participation? A Discussion of the Arguments*. *Community Participation: Current Issue and Lesson Learned*. New York: United Nations Children's Fund.





แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย : การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อ ความสำเร็จ*

THAILAND'S DIGITAL GOVERNMENT DEVELOPMENT PLAN: APPLYING BUDDHIST PRINCIPLES FOR SUCCESS

อรุณัฐ ปุณยกนก

Arunat Poonyakaok

สภาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมไทย

The Small and Medium Enterprises Council

Corresponding Author E-mail: arunatpoon@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ มุ่งศึกษาและนำเสนอการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย โดยที่ในยุคสมัยปัจจุบันการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อราชการทำธุรกรรมต่าง ๆ กับทางราชการได้อย่างรวดเร็ว สะดวก เปิดเผยและโปร่งใส ซึ่งจากการศึกษาแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลฉบับนี้ ผู้เขียนเห็นว่าองค์ประกอบปัจจัยความสำเร็จ ที่อยู่ในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการมี 3 ด้านได้แก่ 1.การพัฒนาด้านบุคลากร 2.การพัฒนากระบวนการ 3.การพัฒนาเทคโนโลยี และในการพัฒนาทั้งสามด้านนี้ล้วนดำเนินการโดยคนหรือบุคลากรทั้งสิ้น ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าศึกษาหลักพุทธธรรม พบว่าหลักธรรมอิทธิบาท 4 คือ “ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา” เป็นหลักธรรมที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความหมายของหลักธรรมมีดังนี้ 1.ฉันทะ ความพอใจ 2.วิริยะ คือความเพียร 3.จิตตะ มีจิตใจจดจ่อ 4.วิมังสา ความใคร่ครวญ พิจารณาบทวน หากมีการนำอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์พิจารณา เพื่อแยกแยะลักษณะของแต่ละงาน แล้วเลือกใช้คนที่มีอุปนิสัยสอดคล้องกับธรรมะในหลักอิทธิบาท 4 ก็จะทำให้การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลประสบความสำเร็จได้ดีขึ้น

คำสำคัญ: รัฐบาลดิจิทัล; หลักพุทธธรรม; อิทธิบาท 4

Abstract

This academic article aims to study and present the application of the 4 Dhamma Iddhipada Principles to help guide a way to develop and improve the bureaucracy into a Digital Government. According to Thailand's Digital Government Development Plan, In the present era, the driving force of the economy and society, digital technology should enable citizens to contact the government and conduct various transactions with the government quickly, conveniently, openly, and transparently. From the study of this Digital Government Development Plan, the author considers that there are 3 success factors areas in the strategic plan and action plan: 1. Personnel development 2. Procedures development 3. Technology development. In developing these three areas, all are carried out by people. The author has researched and studied the principles of Buddhism and found that the 4 Dhamma Iddhipada

*Received May 24, 2024; Revised August 11, 2024; Accepted September 11, 2024





Principles, namely “Chantha, Viriya, Citta, Vimansa”, are principles that will help increase work efficiency. The meaning of the Dhamma Principles is as follows: 1. Chantha, contentment. 2. Viriya, which is perseverance. 3. Citta has a focused mind. 4. Vimansa, contemplating, reconsidering. To distinguish the characteristics of each work, people whose character traits are consistent with the Dhamma in the 4 Iddhipada Principles will be chosen to make Digital Government Development more successful.

Keywords: Digital Government; Buddhist Principles; Iddhipada

บทนำ

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2560) บัญญัติให้มีการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดิน ให้มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ การบริการสาธารณะ และมีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐเข้าด้วยกัน เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (2562) เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนการบริหารงานและการให้บริการเป็นระบบดิจิทัล สามารถเชื่อมโยงและใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐร่วมกัน เพื่อที่ประชาชนจะได้รับความสะดวกในการรับบริการ และสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐได้ อันจะนำไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคที่เศรษฐกิจและสังคมขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จึงได้มีการประกาศแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (ประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2566) โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการได้แก่ 1. เพื่อพัฒนาบริการดิจิทัลสาธารณะของรัฐที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และ 3. เพื่อเป็นกรอบทิศทางให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำแผนการดำเนินงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลคือ “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่สำคัญไว้ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา สุขภาพและการแพทย์ ความเหลื่อมล้ำทางสิทธิสวัสดิการประชาชน สิ่งแวดล้อม การเกษตร การท่องเที่ยว การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แรงงาน การยุติธรรม และการมีส่วนร่วม โปร่งใสและตรวจสอบได้ของประชาชน

เนื่องจากตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลมีการพัฒนาอุปกรณ์ พัฒนาระบบงาน และพัฒนาบุคลากร และต้องดำเนินงานโดยอาศัยความร่วมมือ จากทุกหน่วยงานภาครัฐ (พระมหาไถยน้อย ญาณเมธี (สลาภสิงห์) และพระศิลาศักดิ์ สุเมโธ (บุญทอง), 2564) หากบุคลากรได้รับการพัฒนานอกจากความรู้แล้ว หากทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้เกิดผลสำเร็จของงานได้ดีขึ้น จากการศึกษาหลักพุทธธรรมและคำอธิบายของผู้รู้ทางศาสนาพุทธ พบว่ามีหลายหลักธรรม สามารถนำมาใช้เป็นแนวปฏิบัติได้ แต่ที่จะขอนำมาใช้ในบทความนี้คือหลักธรรมอิทธิบาท 4 ดังที่พระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) (2560) อธิบายไว้ว่า อิทธิบาท 4 แปลว่าทางแห่งความสำเร็จ ทางไปสู่ความสำเร็จหรือคุณธรรมที่ให้ถึงความสำเร็จ เป็นเรื่องของการกระทำ อิทธิบาท มี 4 ข้อคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ในบทความนี้จะขอนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาอธิบายว่าจะสามารถประยุกต์เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลประสบความสำเร็จได้อย่างไร

รัฐบาลดิจิทัลคืออะไร

จุดเริ่มต้นของรัฐบาลดิจิทัล เกิดจากมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย สามารถส่งข้อมูลของคอมพิวเตอร์ทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต รวมถึงความต้องการที่เพิ่มขึ้นจากประชาชนและธุรกิจ สำหรับการค้นคว้าข้อมูลและใช้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้รัฐบาลต้องปรับปรุงระบบการทำงาน





ของราชการ (Bernd, 2022) นอกจากนี้ Jane E. Fountain (2016) ยังอธิบายว่า รัฐบาลดิจิทัลหมายถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการกำกับดูแล ครอบคลุมการเมือง การปกครอง การมีธรรมาภิบาล โครงสร้างการบริหาร กระบวนการทำงาน ผลการบริหารงานของรัฐบาลและการบริหารท้องถิ่น ในพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (พระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2561) ได้ระบุไว้ว่า “รัฐบาลดิจิทัล” หมายความว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ภาครัฐและการจัดทำบริการสาธารณะ โดยปรับปรุงการบริหารจัดการและบูรณาการข้อมูลภาครัฐ และการทำงานให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน อย่างมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน

ดังเช่นในกรณีของประเทศที่ประสบความสำเร็จ ในการปรับปรุงระบบราชการให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล คือ สาธารณรัฐเอสโตเนีย (ไอริน โรจนรัถย์, 2564) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสมัยใหม่ใน ภาครัฐ ปรับปรุงภาครัฐให้ทันสมัยและจัดให้มีธรรมาภิบาลที่โปร่งใส มีระบบออนไลน์ที่แพร่หลาย มีบริการ สาธารณะออนไลน์รวมถึง บัตรประจำตัวดิจิทัล ลายเซ็นดิจิทัล การยื่นภาษีอิเล็กทรอนิกส์และแม้แต่การ เลือกตั้งก็ใช้วิธีลงคะแนนทางอินเทอร์เน็ต ทั้งในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ บริการของ ภาครัฐจึงมีประสิทธิภาพ ประหยัดทั้งด้านเงินและเวลาของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัวอย่างเช่น การ ขึ้นทะเบียนรถยนต์ทำได้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เสร็จภายในเวลาไม่ถึง 15 นาที การเสียภาษีต่าง ๆ ใช้เวลาไม่ เกินห้านาที และประชาชนสามารถออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้งโดยการลงคะแนนทางอินเทอร์เน็ตใช้เวลาโดย เฉลี่ย 90 วินาที (Vassil, 2015)

จากการศึกษาข้อมูล ผู้เขียนกล่าวโดยสรุปได้ว่า รัฐบาลดิจิทัล หรือ Digital Government คือ การที่ หน่วยงานภาครัฐนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงาน เพิ่มศักยภาพการทำงานขององค์กรรัฐให้ รวดเร็ว ก้าวทันตามเทคโนโลยีขององค์กรเอกชนได้อย่างเทียบเท่า มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้ ไม่ต้องเก็บข้อมูลซ้ำซ้อน เอกชนและ ประชาชนสามารถติดต่อราชการขอใบอนุญาตต่าง ๆ ผ่านทางระบบออนไลน์ ประชาชนสามารถตรวจสอบความ คืบหน้าในการขอใบอนุญาตต่าง ๆ ได้ทันที กระบวนการทำงานกระชับไม่ล่าช้าไม่ซ้ำซ้อน การทำงานของ ภาครัฐมีความโปร่งใส การจัดซื้อจัดจ้างสามารถเปิดเผยรายละเอียดสัญญาจัดซื้อจัดจ้างได้

การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลประเทศไทย

ตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) (แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย, 2566) มีการกำหนดทิศทางและกรอบการพัฒนาการดำเนินงานของส่วนราชการทุกกระทรวง ทุกหน่วยงาน ให้เป็นระบบดิจิทัล เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์ มีวิสัยทัศน์ คือ

“บริการภาครัฐ สะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน”

แผนพัฒนาฯ มีเป้าหมายคือ

1. ภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ์
2. ให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ
3. เพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาครัฐกิจ
4. โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล ประชาชนเชื่อถือและมีส่วนร่วม

ตามแผนนี้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายข้างต้นไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย





ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างมูลค่าเพิ่มอำนาจความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570				
วิสัยทัศน์	“บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน”			
เป้าหมาย	ภาครัฐที่ปรับตัวทันสมัย	ให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ	เพิ่มความสามารถและศักยภาพ ในการแข่งขันของภาคธุรกิจ	โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล ประชาชนเชื่อถือและมีส่วนร่วม
ตัวชี้วัดแผน	ความพึงพอใจของประชาชนต่อการใช้บริการออนไลน์ภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ 85		อันดับดัชนี EGDII ของไทย ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ 40	
ยุทธศาสตร์	1. ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น			
	2. พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย			
	3. สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนาจความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ			
	4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ			

ภาพที่ 1 : แผนผังแสดงแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570

ที่มา : ประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เรื่อง แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570

ปัจจัยความสำเร็จ (Key Success Factor)

ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนฉบับนี้มี 3 ประเด็น ได้แก่ การพัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนากระบวนการ การพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยี (แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย, 2566)

การพัฒนาด้านบุคลากร ต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรและประชาชน ให้มีทักษะความสามารถด้านดิจิทัล สามารถปรับตัวใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้จึงเป็นประเด็นสำคัญ โดยการพัฒนาด้านบุคลากร ประกอบด้วย การปรับปรุงขอบเขตการดำเนินงาน ทักษะคนในการดำเนินงานและให้บริการ มีการพัฒนาทักษะดิจิทัลขั้นพื้นฐานให้ประชาชน และปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของบุคลากรด้านดิจิทัลในหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย รองรับความต้องการทักษะด้านดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การพัฒนากระบวนการ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เรียบง่าย สะดวกต่อประชาชนเป็นสำคัญ ด้วยการปรับปรุงกฎหมายกฎระเบียบ เพื่อสามารถให้บริการด้วยระบบดิจิทัลได้ โดยคำนึงถึงประชาชนเป็นศูนย์กลาง สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐและเอกชน ในการพัฒนาออกแบบกระบวนการภาครัฐ เพื่อให้เป็นการบริการแบบดิจิทัลเบ็ดเสร็จครบวงจร

การพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยี มีการพัฒนาเทคโนโลยีในรูปแบบที่สามารถเชื่อมต่อแอปพลิเคชันและข้อมูลในทุกแพลตฟอร์มได้สะดวก มีมาตรฐานข้อมูล การบริการและโครงสร้างพื้นฐานร่วมของรัฐ เพื่อให้การดำเนินงานมีความยืดหยุ่นและประหยัดงบประมาณ ส่งเสริมการร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชนในการพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีดิจิทัล

หลักพุทธธรรมเพื่อความสำเร็จของรัฐบาลดิจิทัล

จากการพิจารณาปัจจัยความสำเร็จในหัวข้อที่ผ่านมา องค์ประกอบที่สำคัญข้อแรกของการดำเนินงานที่ต้องพัฒนาคือคนหรือบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้วยระบบเทคโนโลยี หรือการจัดการ ล้วนต้องดำเนินการโดยคนทั้งสิ้น หากคนหรือผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพก็จะประสบความสำเร็จได้ดี ผู้เขียนจึงขอยก





หลักพุทธธรรมมาเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโครงการ ผู้ดำเนินงาน พิจารณานำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ หลักธรรมนี้คือ “อิทธิบาท” ดังปรากฏในพระไตรปิฎก (อภิ.วิ.อ. 35/431/342) คำว่าอิทธิ มีอธิบายว่า ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี กิริยาที่สำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้เฉพาะ ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง การทำให้แจ้ง ความเข้าถึงธรรมเหล่านั้น

พระมหาบรรพต กิตติปัญโญ (2566) กล่าวว่าผู้บริหารหรือผู้นำที่นำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ จะเริ่มจาก (ฉันทะ) จากความรัก ความพอใจ ความสนใจ การทำงานย่อมมีอุปสรรคแต่ก็ต้องทำงานกว่าประสบ ความสำเร็จ คือ (วิริยะ) มีความเอาใจใส่ไม่ทอดทิ้งในภารกิจ (จิตตะ) และหมั่นทบทวนพิจารณากิจกรรมที่ทำ (วิมังสา) ซึ่งหลักธรรม “อิทธิบาท” นี้ พระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) (2564) ได้อธิบายขยายความไว้ว่า อิทธิบาท คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ, คุณเครื่องสำเร็จประสงค์, ทางแห่งความสำเร็จ มี 4 คือ 1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่สิ่งนั้น 2. วิริยะ ความพยายามทำสิ่งนั้น 3. จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น 4. วิมังสา ความพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น กล่าวคือ มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตต์ฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน เมื่อมี ฉันทะแล้ว คุณธรรมข้ออื่นๆ ในอิทธิบาท 4 ก็จะเกิดตามมา โดยสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน ฉันทะมีใจรัก ก็จะทำงาน ด้วยความวิริยะเพียรพยายาม จากความเพียร ใจก็จะจดจ่อในสิ่งที่ทำ เมื่อใจเอาใจใส่ก็จะเกิดปัญญาไตร่ตรอง ผลงาน ไตร่ตรองถึงข้อบกพร่อง ไตร่ตรองถึงอุปสรรคที่ทำให้งานไม่สำเร็จ แล้วใช้ปัญญาแก้ไขปัญหาก็เป็น อุปสรรค ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา จึงเป็นธรรมะที่เป็นชุดต่อเนื่อง แต่ความจริงนั้นไม่จำเป็นจะต้อง ตามลำดับนี้

ธรรมะทั้ง 4 ในอิทธิบาท คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา แต่ละข้อเป็นใหญ่ในตัวธรรมะเอง ทุกข้อทำให้เกิดสมาธิ ในพระไตรปิฎกจึงกล่าวถึงเรื่องอิทธิบาท 4 ในแง่ของสมาธิ และมีสมาธิตามชื่อของอิทธิบาท 4 แต่ละ ข้อ เรียกว่า ฉันทสมาธิ วิริยสมาธิ จิตตสมาธิ วิมังสาสมาธิ” เป็นสมาธิ 4 แบบ อิทธิบาท 4 แต่ละข้อทำให้เกิด สมาธิได้ทั้งนั้น และจะสัมพันธ์กับนิสัยของคน สมาธิในแบบอิทธิบาทจึงเกื้อกูลแก่การทำงานมาก

อิทธิบาทธรรมนี้หากนำมาใช้ปฏิบัติ ยังเป็นเครื่องช่วยให้เกิดมโนภาพในการทำงาน (พระพุทธ โฆษาจารย์. 2560) ข้อฉันทะนั้น เมื่อผู้นั้นมีใจรักประเภทหรือชนิดของงานนั้นแล้วก็จะเกิดความแน่วแน่ในการ ทำงานคือเกิดสมาธิในการทำงาน ที่เรียกว่า “ฉันทสมาธิ” แต่สำหรับบางคน ลักษณะอุปนิสัยจิตใจเหมาะกับการ กระตุ้นด้วยวิริยะ ซึ่งแปลว่า ความเพียรพยายาม ตามศัพท์วิริยะ คือ วีระ บวกกับ ภาวะ แปลว่า ความเป็น ผู้แก้แค้น มีใจสู้ไม่ยอมท้อ ทำงานหากเจออุปสรรคหรือเห็นงานยากก็ต้องเอาชนะทำให้สำเร็จ คนที่มี ลักษณะอุปนิสัยแบบนี้ควรจะทำหน้าที่ที่มีลักษณะท้าทาย จะทำงานด้วย “วิริยสมาธิ” งานที่ยากๆ คนแบบนี้จะ พยายามทำให้สำเร็จ คนบางคนเป็นคนแบบมีจิตตะ คือมีคุณสมบัติในนิสัยเป็นคนเอาใจจดจ่อ ถ้ามีงานอะไรที่ ได้รับมอบหมาย ให้เป็นหน้าที่ของเขาแล้วก็จะเอาใจใส่จดจ่อไม่ละทิ้งงาน มี “จิตตสมาธิ” คนแบบนี้มีความ รับผิดชอบในงาน เมื่อรับมาแล้วก็จะทำงานเสร็จ สร้างสมาธิด้วยวิธีของจิตตอิทธิบาท ส่วนวิมังสาคือตรงกับคนที่ ชอบค้นคว้า ชอบทดลอง ถ้าเจองานที่ทำให้เขาเกิดความอยากรู้ น่าสงสัย อยากค้นคว้า อยากเข้าใจ อยาก นำทดลอง จะเกิดความอยากรู้ คนนั้นก็มุ่งมั่นทำ ไม่ทิ้งงาน ใจจดจ่ออยู่กับงาน พยายามทำให้สำเร็จ ทำงานด้วย “วิมังสาสมาธิ” อิทธิบาทแต่ละข้อจึงเป็นวิธีสร้างสมาธิ เป็นทางนำไปสู่ความสำเร็จ ไม่ต้องเริ่มที่ข้อ ใดตายตัว ทุกข้อทำให้เกิดสมาธิในการทำงานทั้งสิ้น โดยทั่วไปมักจะเริ่มที่ฉันทะ แล้วตัวอื่นจะตามมาต่อเนื่อง ดังนั้น คนไหนมีนิสัยชอบงานที่ท้าทายก็มอบหมายงานที่เป็นเรื่องท้าทาย คนไหนมีนิสัยเป็นคนเฝ้ารับผิดชอบ ก็ใช้วิธีจิตตะ ส่วนคนที่ชอบทดลองค้นคว้า ก็ให้ทำงานที่เป็นเรื่องที่น่าอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากแสวงหา คำตอบ เป็นวิมังสา ก็จะได้ความสำเร็จในงานโดยรวมออกมา ทุกข้อทุกอย่างนำไปสู่การเกิดสมาธิ เมื่อเกิด สมาธิแล้วก็จะทำงานด้วยความพอใจ มีความสุข เมื่อทำด้วยความตั้งใจจริง ทำด้วยสมาธิงานนั้นก็สำเร็จอย่างดี





หลักอิทธิบาท 4 เป็นธรรมสำคัญ หากมีความเข้าใจแล้วนำมาขยายวิธีการ จากหลักใหญ่ๆ เอาไปขยายรายละเอียดของวิธีการได้ในแต่ละข้อ เช่นว่า ในแง่ฉันทะ ควรทำอะไรทำอะไรบ้างที่จะทำให้คนรักงาน หรือทำให้งานนั้นเป็นเรื่องที่คนชอบ คนอีกพวกหนึ่งที่ต้องใช้ธรรมข้อที่ 2 คือจะต้องสร้างความคิดขึ้นมาว่า ทำอย่างไรจะให้งานหรือหน้าที่นั้นเป็นงานที่ทำท่าย แล้วคนพวกนี้ก็จะมาทำ อย่างที่ 3 ก็ทำให้รู้สึกเกี่ยวข้องเป็นเรื่องของเขาอันที่ 4 ก็ทำให้เกิดความรู้สึกอยากทดลอง

ผู้เขียนจึงได้ทำตารางสรุปให้เห็นว่า ลักษณะงานแต่ละชนิด ควรใช้คนที่มีลักษณะนิสัยสอดคล้องกับธรรมะในอิทธิบาทธรรมข้อใด

ประเภทงาน	ลักษณะนิสัย	อิทธิบาทธรรม			
		ฉันทะ	วิริยะ	จิตตะ	วิมังสา
งานบริหารหน่วยงาน ปกครองคน	มีความรับผิดชอบสูง สามารถนำทีมได้	*	*	*****	***
หัวหน้าโปรเจ็ค	มีความรับผิดชอบสูง มีความเพียร	*	***	*****	*
งานค้นคว้าวิจัย (R&D)	ชอบการเรียนรู้ ค้นคว้า ทดลอง	*	***	*	*****
งานช่าง งานซ่อมบำรุง	ชอบการเรียนรู้เทคโนโลยี	*	***	*	*****
งานสอนฝึกอบรม	รักการสอน มีจริยะของความเป็นครู	*****	*	*	***
งานสื่อสารประชาสัมพันธ์	ชอบสื่อสารกับผู้คนในวงกว้าง	*****	*	***	*
งานจัดสัมมนา จัดประชุม	มีความอดทน รับผิดชอบ	*	*****	***	*
งานบัญชี การเงิน	มีความรับผิดชอบ งานแม่นยำ	*	*	*****	***
งานเอกสาร บันทึกข้อมูล	มีความรับผิดชอบสูง รักงานเอกสาร	***	*	*****	*

อธิบายสัญลักษณ์ : * (1 ดาว) ความสำคัญน้อย * * * (3 ดาว) ความสำคัญปานกลาง * * * * * (5 ดาว) ความสำคัญมาก

ภาพที่ 2 : การจำแนกลักษณะของงาน และนิสัยของคน ที่สอดคล้องกับอิทธิบาทธรรมข้อใด

ที่มาของภาพ : การสังเคราะห์ของผู้เขียน

ธรรมะในอิทธิบาทธรรม ทั้ง 4 ข้อนี้จึงมีประโยชน์สำคัญที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อิทธิบาทธรรม ไม่ใช่ความรู้ใหม่หรือทฤษฎีบริหารใหม่ แต่เป็นคำสอนขององค์สัมมาสัมพุทธเจ้าที่ทรงตรัสไว้นานกว่า 2500 ปีแล้ว แต่สามารถนำมาเป็นหลักคิดหลักปฏิบัติเพื่อให้การทำงานลุล่วงได้ ธรรมะข้อ อิทธิบาทธรรมนี้จะทำให้โครงการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลบรรลุเป้าหมายในเวลาที่เหมาะสม ดังวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 ที่เขียนไว้ว่า “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน”





ภาพที่ 3 องค์ความรู้

สรุป

เพื่อให้การปรับปรุงระบบราชการให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น มีความโปร่งใสและสามารถให้บริการประชาชนได้สะดวกขึ้นรวดเร็วขึ้น ตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ตรงตามวิสัยทัศน์ “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” ซึ่งปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคือคนทำงาน หากนำหลักอิทธิบาทธรรมอันเป็นธรรมะที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มาเป็นแนวทางวางแผนพัฒนาบุคคล ธรรมะอันประกอบไปด้วย 1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในงาน 2. วิริยะ ความพยายามทำงานนั้น 3. จิตตะ ความเอาใจใส่ใฝ่ในงานนั้น 4. วิมังสา ความพิจารณาใคร่ครวญไตร่ตรองในการทำงานนั้น หากบุคคลผู้บริหารการทำงานและปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในหลักอิทธิบาท 4 นี้ และนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติ แยกแยะลักษณะนิสัยของผู้ปฏิบัติงาน และแยกแยะประเภทงาน เลือกคนทำงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานก็จะทำงานอย่างมีสมาธิ มีประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาไปสู่ “รัฐบาลดิจิทัล” ก็จะบรรลุผลได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- ประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เรื่อง แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570. (2566, 10 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 140 ตอนพิเศษ 84. หน้า 1.
- พระพุทธรโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 36). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา บันลือธรรม.
- พระพุทธรโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2564). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา บันลือธรรม.
- พระมหาไทยน้อย ญาณเมธี (สลางสิงห์) และพระศิลาศักดิ์ สุเมโธ (บุญทอง). (2564). การปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่ยุคความเป็นรัฐบาลดิจิทัล. *วารสารวิชาการธรรมทรรณ*, 21(3), 289-299.





- พระมหาบรรพต กิตติปัญญา. (2566). พุทธธรรมสำหรับการบริหารและพัฒนาองค์กร. *วารสารบัณฑิตศึกษา วิชาการ*, 1(1), 1-13.
- พระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2561. (2561, 13 พฤษภาคม) *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอน 33 ก. หน้า 80.
- พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562. (2562, 22 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอน 67 ก. หน้า 57.
- พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565. (2565, 11 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอน 63 ก. หน้า 9.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอน 40 ก. หน้า 77.
- ไอริน โรจน์รักษ์. (2564). จาก Estonia สู่ E-Estonia: ถอดบทเรียน 30 ปี ธรรมชาติกับการปฏิรูปภาครัฐ, *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นายเรืออากาศ*, 9(1), 161-174.
- Bernd, W. W. (2022). *Digital Government: Strategy Government Models and Technology*. United States: Springer International Publishing.
- Jane, E. F. (2016). *Handbook of Science and Technology Convergence*. United States: University of Massachusetts Amherst Center.
- Vassil, K. (2015). Estonian e-Government Ecosystem: Foundation, Applications, Outcomes. *World Development Report (2016), Background Paper, Digital Dividends*. Estonia: University of Tartu.





การตรวจหาเชื้อเอชไอวี (HIV) กรณีบรรพชาอุปสมบทแก่บุคคลทั่วไป*

TESTING FOR HIV INFECTION IN THE CASE OF ORDINATION FOR THE GENERAL PUBLIC

พระมหาดิลกัรศมี จิตจาโร (วุฒิยา), พระมหาศราวุธ สราวุธ (สุขะวรรณ)

PhramahaDilokrassme Thitajaro (Vutiya), PhramahaSaravoot Saravuto (Sukavan)

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: dilokrassme.vut@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา โรคติดเชื้อเอชไอวี (HIV) เข้าข่ายโรคติดต่อ ที่น่ารังเกียจหรือไม่ ในกรณีบรรพชาอุปสมบท ตามประเพณีนิยมของผู้ชายไทยเมื่ออายุครบจะต้องบวชเป็นพระภิกษุในพระพุทธศาสนา อันเป็นการอบรมบ่มนิสัยให้มีศีลธรรม อีกทั้งเป็นการตอบแทนบุญคุณผู้ให้กำเนิด จึงเป็นประเพณีสำคัญของลูกผู้ชาย คนโบราณถือว่าชายที่ยังไม่ได้บวชเรียน เป็นคนที่ไม่บรรลุนิติภาวะไม่ควรแก่การครองเรือน ประเพณีบวชเป็นภูมิปัญญาของไทย โดยผู้มีความประสงค์แจ้งเจ้าอาวาสหรือพระอุปัชฌาย์ เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ เช่น ต้องเป็นสุภาพชน มีความประพฤติดีประพฤติชอบไม่มีความประพฤติเสียหาย มีอาชีพชอบธรรมมีความรู้อ่านออกเขียนได้ ไม่เป็นผู้มีทมิฬวิบัติ และกล่าวคำขอบรรพชาอุปสมบทได้และที่สำคัญยังมีข้อควรระวังการให้บรรพชาอุปสมบท แก่บุคคลที่ความผิดหลบหนีอาญาแผ่นดิน คนหลบหนีราชการ คนต้องหาในคดีอาญา คนเคยถูกตัดสินจำคุกโดยฐานเป็นผู้ร้ายสำคัญ คนที่ถูกห้ามอุปสมบทเด็ดขาดทางพระศาสนา คนที่มีโรคติดต่อเป็นที่น่ารังเกียจ และคนมีอวัยวะพิการจนไม่สามารถปฏิบัติกิจพระศาสนาได้ ซึ่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติโดยความเห็นของกระทรวงสาธารณสุข ว่าการติดเชื้อเอชไอวี (HIV) ไม่ใช่โรค จึงไม่เข้าข่ายโรคติดต่อเป็นที่น่ารังเกียจ ดังนั้น การบังคับให้ผู้หนึ่งผู้ใดต้องตรวจหาเชื้อเอชไอวี (HIV) ก่อนบรรพชาอุปสมบทไม่อาจกระทำได้ตามกฎหมาย

คำสำคัญ: การตรวจหาเชื้อเอชไอวี (HIV); บรรพชาอุปสมบท

Abstract

This article aims to study the Human Immunodeficiency Virus (HIV), a contagious disease. Is that offensive? In the case of ordination, according to popular tradition, Thai men must become monks when they reach age. It is also a way to repay gratitude to the person who gave birth. Therefore. It is an essential tradition for men. Ancient people considered men who had not yet been ordained to be monks. Being a person not yet of legal age and not fit for marriage, the ordination tradition is Thai wisdom. By those who wish to inform the abbot or preceptor. To check qualifications, such as being polite, good, proper, and no harmful behavior. Have a righteous occupation and have the knowledge to read and write. Not a person with an opinion. and can request ordination. most importantly, there is a prohibition on granting ordination. To a person whose crime is escaping the criminal offense, a person

*Received May 27, 2024; Revised July 7, 2024; Accepted July 16, 2024





fleeing government service, a Person accused in a criminal case, People who have been jailed for being major criminals, People who are strictly forbidden from religious ordination, and People with contagious diseases are disgusting. and people with physical disabilities to the point of being unable to perform spiritual duties, which the National Office of Buddhism, with the opinion of the Ministry of Public Health That HIV infection is not a disease and therefore does not qualify as a contagious disease, is offensive. Thus, forcing anyone to be tested for HIV before ordination cannot be done according to law.

Keywords: HIV Testing; Ordination

บทนำ

เอชไอวี HIV (Human Immunodeficiency Virus) เป็นเชื้อไวรัสที่ทำลายระบบภูมิคุ้มกันของคน คือ เซลล์เม็ดเลือดขาวซีดีโฟร์ (CD4 cells) หรือ ทีเซลล์ (T cells) ซึ่งทำหน้าที่ป้องกันร่างกายจากการติดเชื้อ เมื่อเชื้อไวรัส HIV ทำลายเม็ดเลือดขาว CD4 จนมีปริมาณไม่เพียงพอ เป็นสาเหตุให้เกิดอาการภูมิคุ้มกันบกพร่อง เอชไอวี คือเชื้อไวรัสที่ทำให้เกิดโรคเอดส์ (AIDS) ซึ่งย่อมาจาก (Acquired Immunodeficiency Syndrome) ซึ่งเอชไอวี และโรคเอดส์ไม่ใช่สิ่งเดียวกัน ผู้ติดเชื้อเอชไอวีไม่จำเป็นต้องป่วยเป็นโรคเอดส์เสมอไป หากมีการติดเชื้อเอชไอวี เชื้อจะอยู่ในร่างกายตลอดไป ปัจจุบันยังไม่มีวิธีการรักษาการติดเชื้อเอชไอวีให้หายขาด แต่ในปัจจุบันจะมียาต้านไวรัส ผู้ติดเชื้อกินยาเร็ว กินยาต่อเนื่องสม่ำเสมอ สามารถทำให้ผู้ติดเชื้อมีสุขภาพที่แข็งแรงเป็นระยะเวลายาวนาน และช่วยลดความเสี่ยงของการแพร่เชื้อไวรัสไปยังผู้อื่นด้วยเชื้อเอชไอวี จะมีอยู่ในน้ำอสุจิ น้ำหล่อลื่นช่องคลอด เลือด และน้ำนม โดยเชื้อไวรัสเข้าสู่ร่างกายผ่านทางบาดแผล หรือผ่านเนื้อเยื่ออ่อน เช่น ภายในช่องคลอด ทวารหนัก และรูเปิดของอวัยวะเพศชาย จะติดเชื้อเอชไอวี ได้จาก มีเพศสัมพันธ์ทางช่องคลอด หรือ ทวารหนัก โดยไม่ได้สวมถุงยางอนามัย ใช้เข็มฉีดยาร่วมกัน ใช้เข็มสัก เข็มเจาะ ร่างกายร่วมกันโดนเข็มตำ โดยเข็มนั้นมีเลือดที่ติดเชื้อเอชไอวี ปนเปื้อนอยู่เลือด น้ำอสุจิ หรือน้ำหล่อลื่นช่องคลอดที่มีเชื้อเอชไอวี ปนอยู่ สัมผัสกับแผลเปิดบนร่างกาย เชื้อจะติดต่อผ่านการมีเพศสัมพันธ์ที่ไม่ได้ป้องกันมากที่สุด การใช้ถุงยางอนามัย และ/หรือแผ่นยางอนามัยทุกครั้งที่มีเพศสัมพันธ์ รวมถึงไม่ใช่เข็มฉีดยาร่วมกับผู้อื่น จะป้องกันการติดเชื้อได้ สามารถติดต่อผ่านแม่สู่ลูกในระหว่างตั้งครรภ์ คลอด หรือให้นมบุตรได้ หญิงตั้งครรภ์ที่ติดเชื้อเอชไอวี จะต้องรับประทานยาเพื่อลดความเสี่ยงของการแพร่เชื้อเอชไอวี ไปยังลูก ไม่ติดต่อผ่านน้ำลาย ดังนั้น จะไม่ติดเชื้อเอชไอวี ผ่านการจูบ การกินอาหารหรือน้ำดื่มร่วมกัน หรือ การใช้ช้อนส้อมร่วมกัน รวมไปถึงการกอด การจับมือ การไอ การจาม การใช้ห้องน้ำร่วมกัน ก็ไม่ใช่ช่องทางติดต่อของเชื้อเอชไอวี (กรมควบคุมโรค, 2567) ประกอบกับประเทศไทยมุ่งมั่นที่จะยุติปัญหาเอดส์โดยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แห่งชาติว่าด้วยการยุติปัญหาเอดส์ ปี พ.ศ. 2560 – 2573 โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคระหว่างเพศ ซึ่งหนึ่งในเป้าหมายหลักที่จะยุติเอดส์ คือ ลดการตีตราและเลือกปฏิบัติ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ด้านบริการดูแลรักษาพยาบาลกรณีผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ป่วยเอดส์ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.), 2562) ดังนั้นการลดการรังเกียจและการเลือกปฏิบัติต่อ ผู้ติดเชื้อ HIV เริ่มที่เราทุกคนให้ความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพของผู้ติดเชื้ออย่างเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ประกอบกับการศึกษาเพื่อให้เราเข้าใจ ว่าการอยู่ร่วมกับผู้ติดเชื้อ ไม่ได้ทำให้มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ HIV แต่อย่างใด อีกทั้ง ผู้เขียนได้เคยอบรมแกนนำการปลุกสร้างทัศนคติต่อผู้ติดเชื้อ HIV และเอดส์มาก่อนนี้ด้วยการอยู่ร่วมกันทำกิจกรรมกินอาหาร กินน้ำ และการใช้ห้องน้ำร่วมกัน ยังมองเห็นว่าผู้ติดเชื้อเหล่านั้นมีศักยภาพ มีความสามารถในการ





ทำกิจกรรมต่างๆ บางคน ยังสามารถเรียนหนังสือ หรือแม้แต่การประกอบกิจกรรมช่วยเหลือสังคมได้ดีไม่ต่างจากคนทั่วไป ดังคำกล่าวที่ว่า “ติดไม่ติด...เรามีหน้าที่เท่าเทียมกัน”

อาการติดเชื้อ HIV จากอาการเริ่มต้นจนถึงระยะสุดท้าย เชื้อ HIV เป็นเชื้อเริ่มต้นที่จะนำไปสู่การเป็นโรคเอดส์อย่างเต็มตัว ที่เกิดจากการมีเพศสัมพันธ์โดยไม่ป้องกัน เนื่องจากจะทำให้ภูมิคุ้มกันภายในร่างกายของเราเกิดความบกพร่อง หรืออ่อนแอลง เพราะเม็ดเลือดเซลล์เม็ดเลือดขาวถูกทำลาย อาการติดเชื้อ HIV จะมีอาการแบ่งออกเป็นระยะอาการเริ่มต้นด้วยกันทั้งหมด 3 ระยะ

ระยะที่ 1 ระยะเฉียบพลัน จะเกิดขึ้นได้ในช่วง 2-4 สัปดาห์แรก จะมีอาการเหมือนเป็นไข้หวัด ปวดเมื่อยตามร่างกาย ปวดหัว บางรายอาจจะมีผื่นหรือต่อมน้ำเหลืองขึ้นตามตัว ในระยะนี้เชื้อเริ่มเข้าสู่ร่างกาย มีการเข้าไปทำลายเซลล์เม็ดเลือดขาว CD4 ทำให้ภูมิคุ้มกันในร่างกายตกลง อาการจะเหมือนการเจ็บป่วยทั่วไป เมื่อผ่านไปได้สักระยะร่างกายก็จะค่อยๆ สร้างเซลล์เม็ดเลือดขาว CD4 ขึ้นมาใหม่ เพื่อเพิ่มภูมิคุ้มกันให้กับร่างกาย แต่จะทำงานได้ไม่ดีเท่าก่อนการได้รับเชื้อ **ระยะที่ 2 ระยะแฝง** เป็นระยะที่ร่างกายจะไม่แสดงอาการมากนัก เพราะการเพิ่มปริมาณของเชื้อในร่างกายต่ำมาก อาจใช้เวลานานกว่าไวรัสจะสามารถทำลายภูมิคุ้มกัน ในร่างกายและถ้าดูแลสุขภาพร่างกายไม่ดีพอจะทำให้เข้าสู่ระยะที่ 3 เร็วขึ้น และ **ระยะที่ 3 ระยะโรคเอดส์** เป็นอาการติดเชื้อระยะสุดท้าย เนื่องจากภูมิคุ้มกันในร่างกายได้ถูกเชื้อทำลายไม่สามารถต้านเชื้อไวรัสได้อีก อยู่ในช่วงที่ร่างกายอ่อนแอมากที่สุด เสี่ยงต่อโรคแทรกซ้อน (เกิดโรคฉวยโอกาส) เพราะภูมิคุ้มกันในร่างกายไม่สามารถป้องกันเชื้อไวรัสต่าง ๆ ที่เข้ามาได้อีกแล้ว ที่สำคัญสามารถติดเชื้อตัวเดิมซ้ำ และรักษาหายยากกว่าปกติหลายเท่า (อรอุมา เพียรผล, 2567)

ทั้งนี้สามารถเรียกได้อีกหนึ่งชื่อว่า ระยะติดเชื้อโดยไม่มีอาการ เพราะผู้ติดเชื้อมักจะแข็งแรงเป็นปกติเหมือนคนทั่วไป แต่เมื่อตรวจเลือดจะพบเชื้อ HIV และสารภูมิคุ้มกันต่อเชื้อชนิดนี้ จึงสามารถแพร่เชื้อให้ผู้อื่นได้ เรียกว่าเป็นพาหะ (Carrier) ระยะนี้แม้ว่าจะไม่มีอาการแต่เชื้อ HIV จะแบ่งตัวเจริญเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ และทำลายระบบภูมิคุ้มกันโรคจนมีจำนวนลดลง เมื่อลดต่ำลงมาก ๆ ก็เกิดอาการเจ็บป่วย ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพความแข็งแรงของระบบภูมิคุ้มกันโรคของผู้ติดเชื้อ โดยส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 85 มักเป็นอยู่ยาวนาน 5-10 ปี แต่มีกลุ่มผู้ป่วยประมาณร้อยละ 10 ที่ระยะนี้อาจสั้นเพียง 2-3 ปี ซึ่งเรียกว่า กลุ่มที่มีการดำเนินโรคเร็ว (Rapid Progressor) ในขณะที่ประมาณร้อยละ 5 จะมีการดำเนินโรคช้าโดยบางรายอาจนานกว่า 10-15 ปีขึ้นไป เรียกว่า กลุ่มที่ควบคุมเชื้อได้ดีเป็นพิเศษ (Elite controller) นอกจากนี้ ระยะติดเชื้อที่มีอาการ โดยผู้ป่วยจะมีอาการมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระบบภูมิคุ้มกันโรคและถ้าตรวจระดับ CD4 มักจะมีจำนวนมากกว่า 500 เซลล์ต่อลูกบาศก์มิลลิเมตร ผู้ป่วยอาจมีอาการต่อมน้ำเหลืองที่คอโตเล็กน้อย โรคเชื้อราที่เล็บ แผลร้อนในในช่องปาก ผิวหนังอักเสบชนิดเกล็ด รังแคที่ไผม ข้างจมูก ริมฝีปาก ฝ่าขาข้างลิ้นซึ่งขูดไม่ออก โรคสะเก็ดเงินที่เคยเป็นอยู่เดิมกำเริบ อาการปานกลาง ระยะนี้ถ้าตรวจระดับ CD4 มักจะมีจำนวนระหว่าง 200-500 เซลล์ต่อลูกบาศก์มิลลิเมตร ผู้ป่วยอาจมีอาการดังนี้ เริ่มที่ริมฝีปากหรืออวัยวะเพศ ซึ่งกำเริบบ่อยและเป็นแผลเรื้อรัง งูสวัด โรคเชื้อราในช่องปากหรือช่องคลอด ท้องเสียบ่อยหรือเรื้อรังนานเกิน 1 เดือนมีไข้เป็น ๆ หาย ๆ หรือติดต่อกันทุกวันนานเกิน 1 เดือน ต่อมน้ำเหลืองโตมากกว่า 1 บริเวณ เช่น คอ รักแร้ และขาหนีบ นานเกิน 3 เดือน น้ำหนักลดเกินร้อยละ 10 ของน้ำหนักตัวโดยไม่ทราบสาเหตุ ปวดกล้ามเนื้อและข้อ ไซนัสอักเสบเรื้อรัง ปอดอักเสบจากแบคทีเรีย และ **ระยะป่วยเป็นเอดส์ (เอดส์เต็มขั้น)** ระยะนี้ระบบภูมิคุ้มกันโรคของผู้ป่วยเสื่อมเต็มที่ ถ้าตรวจระดับ CD4 จะพบว่ามักมีจำนวนต่ำกว่า 200 เซลล์ต่อลูกบาศก์มิลลิเมตร เป็นผลทำให้เชื้อโรคต่าง ๆ เช่น ไวรัส แบคทีเรีย เชื้อรา โปรโตซัว วัณโรค ฉวยโอกาสเข้ามารุมเร้าเรียกว่า โรคติดเชื้อฉวยโอกาส ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการติดเชื้อที่รักษาค่อนข้างยากและอาจติดเชื้อชนิดเดิมซ้ำ หรือชนิดใหม่หรือหลายชนิดร่วมกัน ระยะนี้ผู้ป่วยอาจมีอาการดังนี้ มีไข้เรื้อรังติดต่อกันหลายสัปดาห์หรือเป็นเดือน ไอเรื้อรังหรือหายใจหอบเหนื่อย





จากวัณโรคปอดหรือปอดอักเสบ ท้องเสียเรื้อรังจากเชื้อราหรือโปรโตซัว น้ำหนักลด รูปร่างผอมแห้งและอ่อนเพลียเพลียแรง ปวดท้อง คลื่นไส้ อาเจียน กลืนลำบากหรือเจ็บเวลากลืนเนื่องจากหลอดอาหารอักเสบจากเชื้อรา สายตาพร่ามัว มองไม่ชัดหรือเห็นเงาหยากไย่ลอยไปลอยมา ตกขาวบ่อยในผู้หญิง มีผื่นคันตามผิวหนัง ซีด มีจุดแดงจ้ำเขียวหรือเลือดออกจากภาวะเกล็ดเลือดต่ำ สับสน ความจำเสื่อม หลงลืมง่าย ไม่มีสมาธิ พฤติกรรมผิดปกติจากเดิมเนื่องจากความผิดปกติของสมอง ปวดศีรษะรุนแรง ชัก สับสน ซึม หรือหมดสติจากการติดเชื้อในสมอง อาการของโรคมะเร็งที่เกิดแทรกซ้อน เช่น มะเร็งของผนังหลอดเลือด มะเร็งต่อมน้ำเหลืองในสมอง มะเร็งปากมดลูก มะเร็งทวารหนัก เป็นต้น ทั้งนี้ อาการของผู้ติดเชื้อ HIV และผู้ป่วยเอดส์อาจมีอาการที่คล้ายคลึงกับโรคอื่นได้ ดังนั้นวิธีที่ดีที่สุดว่า ติดเชื้อ HIV หรือไม่ จึงควรทำการตรวจเลือดหาการติดเชื้อ HIV (รพีพรรณ รัตนวงศันรา, 2567)

“สิทธิด้านเอดส์ คือ สิทธิของทุกคน คือ สิทธิมนุษยชน”

ที่ผ่านมา เราพบว่า ผู้ติดเชื้อ HIV ผู้ป่วยเอดส์ มักจะถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ถูกกีดกันในโอกาสต่างๆ เช่น การศึกษา การทำงาน หรือแม้แต่ กรณีของการขอเข้ารับรักษาอุปสมบท ในพระพุทธศาสนา ด้วยเหตุ ดังกล่าวนี้นี้ ในการประชุมมหาเถรสมาคมในคราวประชุมครั้งที่ 9/2567 มติที่ 299/2567 เกี่ยวกับการตรวจหาเชื้อเอชไอวี (HIV) กรณีบรรพชาอุปสมบท แก่บุคคลทั่วไปแล้วนำเสนอแก้มหาเถรสมาคมพิจารณา มูลกรณีเรื่องนี้เกิดขึ้นเมื่อเดือนกรกฎาคม 2567 เนื่องจากผู้สมัครเข้าบวชเป็นพระภิกษุในโครงการอุปสมบทหมู่เนื่องในเทศกาลเข้าพรรษา ปี 2566 เณรพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินี ณ วัดปากบ่อ แขวงอ่อนนุช เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ร้องเรียนไปยังสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน สำนักงานอัยการสูงสุดว่า วัดปากบ่อ มีมาตรการบังคับให้มีการตรวจหาเชื้อเอชไอวี (HIV) พร้อมกับชี้แจงให้ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการทราบ ว่า คนที่ตรวจพบเชื้อเอชไอวี (HIV) ไม่สามารถเข้ารับการบวชได้ เนื่องจากเป็นโรคติดต่อทางเลือด เป็นโรคอันตราย และไม่สามารถรักษาให้หายขาดได้ ซึ่งผู้ร้องเห็นว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการตีตรา และเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (มติมหาเถรสมาคม, 2567)

สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน สำนักงานอัยการสูงสุดจึงมีหนังสือถึงสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สอบถามว่า กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ รวมถึงมติมหาเถรสมาคม ที่เกี่ยวข้องกับ การตรวจหาเชื้อเอชไอวี (HIV) กรณีบรรพชาอุปสมบทแก่บุคคลทั่วไป มีการดำเนินการหรือข้อห้ามหรือไม่ อย่างไร อนึ่ง การกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมอีกว่า กาดติดเชื้อเอชไอวี HIV ไม่ใช่โรค เป็นเพียงการได้รับเชื้อเข้าสู่ร่างกายแต่ร่างกายยังแข็งแรงสามารถทำงานได้ ส่วนเอดส์ (AIDS) มีอาการสำคัญคือภาวะภูมิคุ้มกันบกพร่องไม่สามารถต่อสู้เชื้อโรคหรือสิ่งแปลกปลอมต่าง ๆ ที่เข้าสู่ร่างกาย ที่เป็นอันตรายแก่ชีวิตได้ง่ายกว่าคนปกติ เป็นเพียงโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวัง ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข (มติมหาเถรสมาคม, 2567) ดังนั้น การติดเชื้อ HIV จึงไม่เข้าข่ายโรคติดต่อที่เป็นอันตรายอีกทั้ง ยังไม่ได้เป็นหนึ่งในโรคอันตรายห้าประการ ที่สมเด็จพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงบัญญัติวินัยห้ามบวช ด้วยเช่นกัน

ความหมายของ “การบวช”

“การบวช” หมายถึงการถือเพศเป็นภิกษุสามเณรหรือนักพรตอื่น ๆ ใช้ กับคนที่ ปลีกตัวออกไปจากเรือนคือสละวิถีชีวิตแบบชาวบ้านไปสู่วิถีแห่งบรรพชิต โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อทำให้แจ้งซึ่งประโยชน์อันยอดเยี่ยมอันเป็นที่สุดแห่งพรหมจรรย์ตามที่พระพุทธเจ้าตรัสแก่ปัญจวัคคีย์ในตอนหนึ่งว่า “เหล่ากุลบุตรผู้ออกจากเรือนเป็นบรรพชิตโดยชอบต้องการด้วยปัญญาอันยิ่งเองเข้าถึงอยู่ในปัจจุบันนี้แน่แท้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)





พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายความหมายของการบวชว่า บวช นำมาใช้ในรูปของ ภาษาไทยมีรูปศัพท์มา จากภาษาบาลีพพชชา ประกอบด้วยศัพท์ คือ ป + วช ป แปลว่า ทัว หรือสิ้นเชิง วช แปลว่า ไป หรือ เวน คำ ว่า ป + วช จึงอธิบายความได้ว่า ไปโดยสิ้นเชิง หมายถึงไปจากความเป็นฆราวาส จากการครองเรือนไปสู่ความ เป็นบรรพชิต คือ เป็นผู้ไม่ครองเรือนโดยสิ้นเชิง โวหารที่สูงไปกว่านั้น ท่านเรียกว่าไปจากโลกโดยสิ้นเชิง ซึ่ง หมายความว่าละเสียจากวิสัยที่ชาวโลกเขามีกันเป็นกันโดยสิ้นเชิงนั่นเอง (พุทธทาสภิกขุ, 2537)

การบวชจึงมีความหมายว่า เป็นการละเว้นปลีกตัวออกไปจากการเบียดเบียน และปลีกตัวออกจาก กาม ทั้งกิลีสกามและวัตถุกาม อีกความหมายหนึ่ง คือ สละเครื่องห่วง กังวลภายนอก คือทรัพย์สินเงินทอง วัตถุสิ่งของต่าง ๆ ไม่มีความผูกพันยึดติดในสิ่งเหล่านั้น ซึ่งมีความหมายต่อไปว่าจะได้ มีชีวิตที่เป็นอิสระ อย่างไรก็ตามการบวชเป็นการเริ่มต้นเท่านั้น จะต้องเพียรพยายามปฏิบัติเพื่อบรรลุผลที่เป็นจุดหมายหมายของ การบวชต่อไป การที่จะบรรลุผลการบวชก็ต้องมีการเรียนคือศึกษาฝึกหัดพัฒนาชีวิตของเรา ทั้งกาย วาจา จิตใจ และปัญญาให้ดีให้ประณีต ให้ เจริญงอกงามยิ่ง ๆ ขึ้นไป จนกว่าจะละบาปอกุศลได้หมด และเจริญกุศล ให้ เต็มที่หลุดพ้นจากกิเลสและพวงทุกข์มีชีวิตจิตใจที่บริสุทธิ์ผ่องใส เป็นอิสระสงบสุขอย่างแท้จริง (ธรรมปราโมทย์, 2548)

การบวชตามความหมายในปัจจุบันจึงมีนัยเป็น 2 คือ

1. บรรพชา หรือ บวช หมายถึงการเว้นทวัชวันข้างหน้า หมายถึง การเว้นจากกาม หรือการเว้นจากภัว ภายหลัง ซึ่งคำนึงถึงความถึงการบวชเป็นสามเณรและการบวชเป็น พระภิกษุแต่คำว่า บรรพชา ในปัจจุบัน จะ หมายถึงการบวชเป็นสามเณรเท่านั้น

2. การอุปสมบท หมายถึง การทำให้คุณวิเศษถึงพร้อม หรือเข้าใกล้การบรรลุธรรม ได้แก่ การบวชของ พระภิกษุและภิกษุณีปัจจุบัน ภิกษุณีตามวงศ์หรือนิกายเถรวาทไม่มีแล้ว คงเหลือแต่ภิกษุเท่านั้น (พระธรรม กิตติวงศ์, 2548)

สรุปได้ว่า การบวช จึงหมายถึงการนำพาตนให้พ้นไปจากภาวะของความเป็นฆราวาส ซึ่งหมายถึง การถือเพศเป็น ภิกษุสามเณร ด้วยการดำเนินชีวิตที่ทวนกระแสของกิเลส พร้อมกันนั้นก็มีการฝึกฝนอบรม ตนเองทางกาย วาจาและใจให้สูงขึ้น จวบจนถึง ภาวะของความพ้นทุกข์

การบวชสมัยปัจจุบัน

เมื่อมีวิวัฒนาการทางสังคม โดยเฉพาะเรื่องวัฒนธรรม ประเพณี ทำให้การบวชมีความหมายใหม่ เพิ่มขึ้น แต่เนื้อหาสาระดั้งเดิมของการบวชก็ยังคงเป็น เรื่องของการศึกษา อบรม ฝึกหัด ขัดเกลา ทำคนให้เป็น คนดี มีคุณสมบัติต่าง ๆ เจริญงอกงามขึ้น จนเป็นคนที่ดีสมบูรณ์

คนไทยในอดีตเห็นประโยชน์ของการบวชว่าแม้จะบวชชั่วคราว บวชสักระยะ หนึ่งก็จะช่วยขัดเกลา ให้ชีวิตเจริญงอกงามขึ้นได้บ้าง ยิ่งเป็นผู้ที่จะต้องรับผิดชอบสังคมต่อไป ถ้าเป็นคนไม่เคยบวช ไม่ได้ฝึกหัดขัด เกลาตนเองมาบ้างก็จะไม่สามารถรับผิดชอบสังคมและ อาจจะก่อปัญหาให้แก่สังคมอีกด้วย แต่ถ้าเขาได้มาบวช ได้รับการศึกษาอบรมให้เป็นคนดี มีปัญญาก็จะออกไปช่วยสังคมได้ ต่อมาก็เกิดเป็นวัฒนธรรมประเพณีขึ้นมาว่า ในสังคมไทยนี้ กุลบุตรถ้ามีโอกาสก็ ควรจะบวชอย่างน้อยสักระยะเวลาหนึ่ง เพื่อจะได้ศึกษาอบรมตามหลักคำ สอนของพระพุทธเจ้า (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2544)

พระธรรมปิฎก กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการบวชในปัจจุบัน สรุปได้ ดังนี้

1. เป็นการทำหน้าที่ของพุทธศาสนิกชน คือ บวชเพื่อเป็นการรักษา พระพุทธศาสนา อยากจะ ช่วยกันรักษาพระพุทธศาสนาโดยการรักษาพระธรรมวินัยให้ เจริญมั่นคงถ้าคำสอนของพระพุทธเจ้ายังดำรงอยู่ ก็จะเป็นประโยชน์แก่คนทั้งหลายสืบไป





2. เป็นการทำหน้าที่ของคนไทย หมายความว่า พระพุทธเจ้ามาอยู่ใน สังคมไทย และได้กลายเป็น มรดกของชนชาติไทยคนไทยได้ เห็นว่าเมื่อมีพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วยหลักธรรมคำสอนที่ทำให้คน ประพฤติดีงาม เป็นหลักแก่สังคม ทำให้สังคม อยู่กันดี ด้วยสันติสุข มีการเบียดเบียนกันน้อยลง มีคนดี มากกว่าคนชั่ว สังคมนี้อยู่ได้ พระพุทธศาสนาช่วยให้คนมากมายกลายเป็นคนดีขึ้นมา

3. เป็นการสนองพระคุณของบิดามารดา ดังที่เราถือกันมาเป็นประเพณีว่าถ้า ใครได้บวชลูกแล้ว ถือ ว่าได้ บุญได้ กุศลมาก ช่วยให้ พ่อแม่เกาะชายผ้าเหลืองไปสวรรค์ ตลอดจนได้เป็นญาติของพระศาสนา การ บวชจึงมีความหมายว่าเป็นการตอบแทนพระคุณของบิดามารดา

4. เป็นการฝึกฝนอบรมพัฒนาตนเอง การบวชเป็นการพัฒนาชีวิตทั้งในด้าน ความประพฤติทางกาย วาจา และด้านจิตใจ ที่จะมีความเข้มแข็ง มั่นคง เป็นสุขและในด้าน ปัญญาคือเกิดความรู้ ความเข้าใจสิ่ง ทั้งหลายตามความเป็นจริง

บรรพต วีระสัย (2539) กล่าวถึงมูลเหตุในการบวชไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. มูลเหตุจงใจโดยส่วนตัวของผู้บวชเอง เช่น บวชเพื่อตอบแทนพระคุณบิดา มารดา บวชเพราะ ยากจน หนีสินล้นพ้นตัว บวชเพื่อเลี้ยงตัว บวชเพื่อต้องการรักษาพยาบาลให้หายป่วย เปื่อหน่ายชีวิตฆราวาส บวชเพราะศรัทธา บวชเพื่อการฝึกตน

2. มูลเหตุจงใจที่คำนึงถึงสังคม เช่น บวชตามค่านิยมในสังคม หากไม่บวชจะ ถูกตำหนิติเตียน เป็น ต้น หรือบวชเพื่อเจริญรอยตามประเพณีเก่า ๆ การบวชในลักษณะนี้มัก เกิดขึ้นจากความต้องการของบิดา มารดาของผู้บวชเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบวช ตั้งแต่สมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบัน จะ เห็นได้ ว่าการบวชใน ปัจจุบันมีวัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมไปจากเดิม ถึงแม้ ว่า จุดประสงค์ของผู้บวชจะต่างกันดังแสดง มาแล้วข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่า ในท้ายที่สุดผู้บวชต่าง เดินหน้าไปสู่จุดหมายเดียวกันนั่นก็คือ การพาตัวให้ พ้นไป จากความทุกข์ แต่เป็นการพ้นจากความทุกข์ในระดับที่แตกต่างกัน กล่าวคือ สมัยพุทธกาลผู้บวชส่วนใหญ่ ต้องการหลุดพ้นจากความทุกข์ด้วยการปฏิบัติตนเพื่อให้ถึงพระนิพพาน (พ้นทุกข์ระดับโลกุตตระ) แต่ปัจจุบัน แม้ จะมีผู้ต้องการพ้นจากความทุกข์ในระดับเข้าถึงพระนิพพานยังมีอยู่ แต่ผู้ที่ต้องการที่จะพ้น จากความทุกข์ ในระดับโลกียะ หันหน้ามาพึ่งพาการบวช ด้วยเช่นกัน

การบรรพชาและอุปสมบทในพระพุทธศาสนา

การบวชนับเป็นธรรมเนียมประเพณีของชาวไทยที่นับถือ พระพุทธศาสนาอย่างหนึ่ง เพราะผู้มีศรัทธา มั่นคงในพระพุทธศาสนา มีจุดมุ่งหมายที่จะให้บุตรของตนได้เป็นศาสนทายาทสืบต่ออายุพระพุทธศาสนาให้ยืน ยาวต่อไป และอีกประการหนึ่ง เป็นจุดประสงค์ของผู้เป็นบิดามารดาที่ต้องการให้บุตรของตน ได้ศึกษาเรียนรู้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อจะได้นำเอาหลักคำสอนมาประยุกต์ใช้ ในชีวิตประจำวันในการที่จะอยู่ ครองเรือน เมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ในภายหน้า การบวชจะมี 2 ลักษณะ ได้แก่ การบวชเป็นสามเณร เรียกว่า “บรรพชา” และการเป็นพระภิกษุ เรียกว่า “อุปสมบท” การบรรพชา หมายถึง การบวชเป็นสามเณร ซึ่ง เป็นการเว้นจากพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เคยกระทำในชีวิตฆราวาส หันมาใช้ชีวิตแบบสันโดษ สงบ ด้วยจุดมุ่งหมาย เพื่อความหลุดพ้นจากกิเลส อันเป็นจุดหมายปลายทางของชีวิต การบรรพชา เป็นกิจเบื้องต้นของการ อุปสมบทผู้ที่บรรพชาได้ จะต้องมีความสมบูรณ์ดังต่อไปนี้

1. ต้องรู้เสียงสา คือมีอายุตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป
2. ไม่เป็นโรคติดต่อ หรือโรคร้ายแรงเช่น โรคเรื้อน โรคฝีดาษ โรคกลาก โรคมดคร่อ หอบหืด ลมบ้าหมู และโรคที่สังคมรังเกียจอื่น ๆ





3. ไม่เป็นผู้มีอวัยวะบกพร่อง หรือพิการ เช่น มือด้วน แขนด้วน ขาเป่ ตาบอด หูหนวก เป็นใบ้ เป็นง่อย

4. ไม่เป็นคนมีอวัยวะไม่สมประกอบ เช่น เตี้ยเกินไป สูงเกินไป คนคอพอก

5. ไม่เป็นคนทุพพล เช่น แก่เกินไป ช่วยเหลือตนเองไม่ได้

6. ไม่เป็นคนมีพันธะ คือ คนที่บิดามารดาไม่อนุญาต คนมีหนี้สินล้นพ้นตัว ข้าราชการที่ไม่ได้รับอนุญาต

7. ไม่เป็นคนเคยถูกลงอาญาหลวง เช่น คนถูกสักหมายโทษ คนถูกเชี่ยนหลังลาย

8) ไม่เป็นคนประทุษร้ายความสงบ เช่น เป็นโจรผู้ร้ายต้องอาญาแผ่นดิน

ศีล 10 สำหรับสามเณรสามเณร แปลว่า ผู้เป็นเชื้อสายแห่งสมณะ เมื่อเป็นสามเณรแล้ว ต้องถือศีล

10 ข้อ ดังนี้

1. เว้นจากการฆ่าสัตว์ ทั้งมนุษย์และสัตว์เดรัจฉาน

2. เว้นจากการลักทรัพย์ ฉ้อ โกง ตู๋ หรือหยิบฉวยเอาสิ่งของที่เจ้าของมิได้อนุญาต

3. เว้นจากเพศสัมพันธ์ หรือการเสพเมถุน

4. เว้นจากการพูดเท็จ

5. เว้นจากการเสพสุราเมรัย เครื่องดองของเมา

6. เว้นจากการรับประทานอาหารในเวลาวิกาล คือตั้งแต่เที่ยงวันจนถึงรุ่งอรุณของวันใหม่

7. เว้นจากการฟ้อนรำขับร้อง และประโคมดนตรีหรือดูการละเล่นต่าง ๆ

8. เว้นจากการทัดทรง หรือประดับกายด้วยดอกไม้ ภูษาใส่ด้วยของหอม

9. เว้นจากการนอนบนที่นอนที่สูงหรือใหญ่ ข้างในยัดด้วยนุ่นหรือสำลีอันมี ลายวิจิตร

10. เว้นจากการรับเงินและทอง

นอกจากนี้ ยังมีต้อง ปัจเจกเวทณะ คือ การพิจารณา จีวร ปิณฑบาต เสนาสนะ คลานเกสัช ตลอดถึงวัตรที่ควรศึกษา อันเกี่ยวข้องกับมารยาท คือ เสนิยวัตร อีก 75 ข้อด้วยการอุปสมบทหรือการบวชเป็นพระภิกษุ ที่ใช้มาตั้งแต่สมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบันมี 3 วิธีคือ

1. เอิหิกขุอุปสัมปทา หมายถึง การบวชด้วยพระวาจาของพระพุทธเจ้าว่า "จงเป็นภิกษุมาเกิด" เป็นวิธีการอุปสมบทที่พระพุทธเจ้าทรงประทานให้โดยตรงการอุปสมบทแบบนี้เฉพาะในสมัยที่พระพุทธเจ้ายังมีพระชนม์ชีพอยู่

2. ติสรณคณุปสัมปทา หมายถึง การบวชด้วยการถึงซึ่งที่พึงที่ระลึก 3 ประการ คือ พระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ เป็นวิธีอุปสมบทที่พระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้พระสาวกบวชให้แก่ผู้ต้องการบวช โดยให้ผู้นั้นปลงผมและหมวดเครา ห่มผ้ากาสาขาวพัสดร์แล้วกราบพระภิกษุผู้ที่จะบวชให้พระภิกษุนั้นกล่าวนำถึงพระรัตนตรัยเป็นที่พึงที่ระลึกให้ผู้ต้องการบวชกล่าวตาม เท่ากับเป็นคำปฏิญาณตนเข้าบิถือพระพุทธศาสนา เมื่อกล่าวคำถึงพระรัตนตรัยจบแล้วเป็นอันสำเร็จเป็นภิกษุ การอุปสมบทแบบนี้ใช้ควบคู่มากับเออิหิกขุอุปสัมปทา

3. ญัตติจตุตถกัมมอุปสัมปทา หมายถึง การบวชด้วยคำประกาศัย 3 ครั้ง รวมทั้งคำประกาศนนำเป็นครั้งที่ 4 เป็นวิธีอุปสมบทที่พระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้สงฆ์บวชให้แก่กุลบุตร โดยให้ผู้นั้นบวชเป็นสามเณรชั้นหนึ่งก่อน แล้วให้ขออุปสมบท จากนั้นพระกรรมวาจาจารย์สวนประกาศนนำครั้งที่ 1 ว่าสงฆ์จะรับผู้นั้นเป็นภิกษุหรือไม่ เมื่อสงฆ์ยังนิ่งอยู่ก็สวนประกาศนนำอีก 3 ครั้ง ถ้าไม่มีใครคัดค้านก็เป็นอันสำเร็จเป็นพระภิกษุ วิธีอุปสมบทแบบนี้ใช้มาตั้งแต่พุทธกาล ตอนกลางมาจนถึงปัจจุบัน และเมื่อทรงอนุญาตญัตติ จตุตถกัมมอุปสัมปทาแล้ว ก็ทรงเลิกเออิหิกขุอุปสัมปทา และตีสรณคณุปสัมปทาเสีย (วินัยปิฎก)





สรุป

บรรพชาและอุปสมบทเป็นการทำหน้าที่ของพุทธศาสนิกชน หมายความว่า พุทธศาสนิกชนจะช่วยรักษา พระพุทธศาสนาโดยรักษาพระธรรมวินัยให้เจริญมั่นคง เพราะว่าพระพุทธศาสนาก็คือ คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ายังดำรงอยู่ ก็จะเป็นประโยชน์แก่คนทั้งหลาย ช่วยให้เขามีชีวิตที่ดีงาม และสังคมที่ร่มเย็นเป็นสุข วิธีที่ดีที่สุดในการรักษาพระพุทธศาสนา ก็คือ การบวชเข้าไปเรียนรู้พระธรรมวินัย และรักษาถ่ายทอดคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าต่อไป เรียกว่า สืบต่ออายุพระพุทธศาสนา เป็นการสนองพระคุณบิดามารดา ดังที่ถือกันเป็นประเพณีว่า ถ้าใครได้บวชลูกแล้ว ก็ได้บุญกุศลมาก ช่วยให้พ่อแม่ได้เกาะชายผ้าเหลืองไปสวรรค์ตลอดจนได้เป็นญาติของพระศาสนา แต่ถ้ามองความหมายให้ลึกซึ้งลงไปก็เป็นเรื่องความเป็นจริงของชีวิตจิตใจ กล่าวคือ การบวชเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้จิตใจของพ่อแม่มีความสุข มีความปลาบปลื้มใจ ด้วยความหวังว่าเมื่อลูกได้เข้าไปอยู่ในวัด ได้ศึกษาอบรมในพระธรรมวินัยแล้ว ต่อไปก็จะเป็นคนดี จะรับผิดชอบชีวิตของตนเองได้ จะรับผิดชอบต่อครอบครัวและสังคมได้ แล้วเกิดความมั่นใจ พ่อแม่ก็มีความสุขเพิ่มมากขึ้น ขณะเดียวกันเมื่อลูกบวช ก็เท่ากับบวชพ่อแม่เข้ามาสู่พระศาสนาด้วย มีโอกาสได้ฟังธรรม ได้เรียนรู้ธรรมะ ทำให้ได้ใกล้ชิดพระศาสนา เรียกว่าเป็นญาติของพระศาสนาอย่างแท้จริง พระพุทธบัญญัติข้อห้ามมิให้พระอุปัชฌาย์ให้การบวชแก่บุคคลที่มีลักษณะ คือ คนมีโรคติดต่อเป็นที่น่ารังเกียจ เช่น วัณโรคในระยะอันตราย โรคเรื้อน โรคฝี เช่น ผีตาชู หัด โรคกลาก หรือ โรคพยาธิ โรคมอกร่อง หรือโรคหิด และโรคลมบ้าหมู คนมีอวัยวะพิการจนไม่สามารถปฏิบัติกิจพระศาสนาได้ ดังนั้น คนที่ติดเชื้อ HIV เป็นเชื้อไวรัสที่ก่อให้เกิดโรคมุมนั้มนักบวช จึงไม่เข้าข่ายโรคติดต่อ และการบังคับให้ผู้หนึ่งผู้ใดต้องตรวจหาเชื้อเอชไอวี (HIV) ไม่อาจกระทำได้ตามกฎหมาย ซึ่งถ้าหากเรามามองในสิทธิของความเป็นส่วนตัวแล้ว มนุษย์ทุกคนย่อมมีสิทธิในการดำเนินชีวิตของตนเอง โดยปราศจากการสอดแทรกหรือขัดขวางจากสิ่งหนึ่งสิ่งใด ต้องไม่บังคับให้บุคคลเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการติดเชื้อ และต้องไม่บังคับให้บุคคลรับการตรวจเฉพาะหรือการตรวจแอบแฝงใด ๆ ที่จะบ่งชี้ถึงภาวะของการติดเชื้อ โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพของบุคคลทุกอย่างต้องถือว่าเป็นเรื่องส่วนตัวและเป็นความลับ ซึ่งการเปิดเผยข้อมูลจะต้องได้รับความยินยอม ด้วยความสมัครใจหลังจากที่บุคคลนั้นได้รับรู้บทบาทของตนเองแล้ว นอกจากนี้ รัฐต้องถือเป็นพันธะในการปกป้องผู้ติดเชื้อ จากการถูกสปรมาหรือถูกเหยียดหยามในเกียรติศักดิ์ศรี หรือเยาะเย้ยประจานในความเป็นมนุษย์ หรือการแบ่งแยกผู้ติดเชื้อ ผู้ต้องสงสัยและผู้ที่มีความเสี่ยงในการติดเชื้อ รวมทั้งซึ่งรัฐต้องไม่ริเริ่มและไม่สนับสนุนในการออกกฎหมายใด ๆ ที่ละเลยหรือละเว้น สิทธิอันนั้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค. (2567). โรค HIV. สืบค้น 23 พฤษภาคม 2567, จาก <http://thaincd.com/document/file/info/non-communicable-disease/download1no82.xls>
- ธรรมปราโมทย์. (2548). *คู่มือพระแท้*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- บรรพต วีระสัย. (2539). *สังคมวิทยามานุษยวิทยา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระธรรมกิตติวงศ์. (2548). *คำวัด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลื่องเชียง.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2544). 3 ไตร. กรุงเทพฯ: เพื่อฟ้าฟอรันตัง.
- พุทธทาสภิกขุ. (2537). *คำบรรยายพุทธศาสตร์ ภาคที่ 3*. กรุงเทพฯ: คลังวิทยา.
- มติมหาเถรสมาคม. (2567). *เรื่องการตรวจหาเชื้อเอชไอวี กรณีบรรพชาอุปสมบทแก่บุคคลทั่วไปครั้งที่ 10/2567*. สืบค้น 23 พฤษภาคม 2567, จาก https://www.mahathera.org/index.php?url=mati_lst





- รพีพรรณ รัตนวงศ์นรา. (2567). โรคเอดส์ สาเหตุและอาการ. สืบค้น 23 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.medparkhospital.com/disease-and-treatment/hiv-aids>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์.
- อรอุมา เพียรผล. (2567). อาการติดเชื้อ HIV 3 ระยะ อาการเริ่มต้นจนถึงระยะสุดท้าย. สืบค้น 24 มิถุนายน 2567, จาก <https://www.intouchmedicare.com/symptoms-of-hiv-infection>





นวัตกรรมระบบการปกครองตามหลักพุทธวิธี* INNOVATIVE BUDDHIST GOVERNANCE SYSTEM

พระมหาพิสุทธิ์ สิทธิเมธี (ภารัง)

Phramaha Phisut Siddhimedhi (Pharang)

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: mahaphisut@gmail.com

บทคัดย่อ

ระบบอุปถัมภ์หรือ The Patron Client System ไม่เพียงแต่เป็นอุปสรรคของการพัฒนาการเมืองและการปกครองในไทยเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมทางการเมืองที่มีรากลึกลงในสังคมไทยมาอย่างยาวนาน ระบบอุปถัมภ์นี้ถือว่าเป็นต้นตอแห่งปัญหาการทุจริตในระบบราชการและการเมืองไทย ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมและการประนีประนอมที่ไม่สมดุลในการดำเนินงานของรัฐ บทความนี้จึงเสนอการปกครองที่ให้อำนาจแก่ประชาชนโดยตรงถือเป็นหลักการสำคัญในระบบการปกครองที่มีรากฐาน และเส้นทางการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว การใช้หลักธรรมาธิปไตยในการบริหารจัดการช่วยเสริมสร้างความเป็นธรรมและความยุติธรรมในการดำเนินการเมือง โดยอาศัยผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่มีความเชื่อในการให้สิทธิและอำนาจแก่ประชาชนโดยตรง เพื่อให้มีการเสริมสร้างความเสมอภาคและความเจริญเติบโต การนำหลักธรรมาธิปไตยมาใช้ในการปกครองช่วยเสริมสร้างความเป็นธรรมและความยุติธรรมในการดำเนินการเมือง สร้างเสรีภาพทางเศรษฐกิจเพื่อสร้างความเสมอภาคและความเจริญเติบโต มุ่งมั่นที่จะสร้างวินัยและวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีปัญญาในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล การมองเห็นโอกาสในการพัฒนาและการเติบโตของประเทศผ่านการเป็นผู้นำที่เชื่อมั่นและมีปัญญาในการทำงาน การแก้ไขปัญหาก็จะส่งผลให้มีการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจในระบบการปกครองที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: นวัตกรรมระบบการปกครอง; การปกครองตามหลักพุทธวิธี

Abstract

The patronage system, or The Patron Client System, is not only an obstacle to political and administrative development in Thailand. It is also part of a political culture that has long been deeply rooted in Thai society. This patronage system is the root cause of corruption in Thai bureaucracy and politics. It causes inequality and unbalanced compromises in the operation of the state. This article, therefore, proposes a government that directly empowers the people as an essential principle in a rooted system of government. and long-term sustainable development pathways. Applying sovereign governance in management helps strengthen fairness in the conduct of politics. It relies on good leaders who believe in giving rights and power directly to the people to foster equality and growth. The adoption of sovereign governance strengthens fairness in the conduct of politics. Building economic freedom to create equality and growth is committed to creating a discipline and culture that encourages collaboration and has the wisdom to make rational decisions and problem-solving.

*Received May 5, 2024; Revised July 18, 2024; Accepted July 29, 2024





Seeing opportunities for the development and growth of the country through confident and wise leadership in working and solving problems will result in strengthening confidence and understanding of an effective and sustainable system of government.

Keywords: Innovative Governance System; Buddhist Method of Governance

บทนำ

ปัญหาของระบบอุปถัมภ์หรือ The Patron Client System ไม่เพียงแต่เป็นอุปสรรคของการพัฒนาการเมือง และการปกครองในไทยเท่านั้น แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมทางการเมืองที่มีรากลึกกลงในสังคมไทยมาอย่างยาวนาน ระบบอุปถัมภ์นี้ ถือว่าเป็นต้นตอแห่งปัญหาการทุจริตในระบบราชการ และการเมืองไทย เป็นการทำให้เกิดความไม่เท่าเทียม และการประนีประนอมที่ไม่สมดุลในการดำเนินงานของรัฐ ทำให้เกิดการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว และกลุ่มของบุคคลที่มีอำนาจอยู่บนสูงสุดของระบบ อย่างไรก็ตาม ระบบอุปถัมภ์นี้ไม่เพียงแต่เป็นปัญหา แต่ยังเป็นต้นทุนของชนชั้นการเมืองไทย และทำลายระบอบประชาธิปไตย โดยทำให้ความเชื่อมั่นของประชาชนในการปกครองลดลง และสร้างความไม่มั่นคงในการดำเนินงานของรัฐบาล จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีการแก้ไข และปรับปรุงระบบอุปถัมภ์นี้ เพื่อให้สามารถเดินหน้าไปในทิศทางที่ถูกต้องตามหลักประชาธิปไตย (ชนกพร ชาญนรา, 2563) การปกครองมักอยู่ภายใต้อิทธิพลทางความคิด ความต้องการของกลุ่มชนชั้นนำทางสังคม และการเมืองนั้น ๆ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ไม่สนใจต่อกิจกรรมบ้านเมือง ทำให้ผู้นำสามารถที่จะเปิดเผยหรือปิดบังข่าวสารข้อมูลตามที่ผู้นำต้องการได้ โดยเหตุนี้จึงไม่เป็นเรื่องยากที่จะปกครองประชาชน ตัวแบบผู้นำสะท้อนให้เห็นสภาพความเป็นจริงของสังคมในปัจจุบันหลายประการ เช่น ประเทศมีการปกครองโดยชนกลุ่มน้อย เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ เกิดความรู้สึกเฉยชาทางการเมือง เป็นต้น (พระครูวชิรธรรมวิภาส (สุชาติ ฐิตญาโณ), 2565) จะเห็นได้ว่าการเมือง และการปกครองเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาของสังคม และประชาชนทั่วไป อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านนี้สามารถก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ และความขัดแย้งในสังคมได้ เนื่องด้วยความแตกต่างจากทัศนคติทางการเมือง การปกครองของคนหลายคน ด้วยการแก้ไขปัญหาการเมือง และการปกครองไม่ใช่เพียงแค่การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารเท่านั้น แต่ต้องมีการพิจารณาถึงระบบ และโครงสร้างของการเมืองอีกด้วย

หนึ่งในปัญหาที่เป็นที่รู้จัก คือ การเสื่อมถอยของความเชื่อมั่นของประชาชนในระบบการปกครอง ทั้งในเชิงปรัชญา และการปฏิบัติ การที่ประชาชนไม่ไว้วางใจในการเมือง และผู้บริหารอาจเป็นเหตุให้เกิดความไม่พึงพอใจ การเสื่อมถอยของความเชื่อมั่นนี้สามารถสร้างความขัดแย้ง และขาดความเชื่อมั่นต่อวิธีการบริหารของผู้นำประเทศ

นอกจากนี้ ปัญหาการเมืองอาจเกิดจากระบบการปกครองที่ไม่เป็นธรรม การตัดสินใจที่ไม่ถูกต้อง การใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหา และการขาดความโปร่งใสในกระบวนการต่าง ๆ สามารถทำให้ประชาชนไม่พึงพอใจ และไม่มี ความไว้วางใจในการปกครอง เพื่อแก้ไขปัญหาการเมือง และการปกครอง จึงจำเป็นต้องมีการทบทวน และปรับปรุงระบบการปกครอง โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความโปร่งใส การรับฟังเสียงคน และการกระทำที่เป็นธรรม นอกจากนี้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการต่าง ๆ เสริมสร้างความไว้วางใจของประชาชนในระบบการปกครอง และการสนับสนุนการศึกษาทางการเมืองเพื่อสร้างประชาธิปไตยที่แข็งแกร่งก็เป็นสิ่งสำคัญ





ระบบการปกครองในยุคโลกาภิวัตน์

ระบบการปกครองเป็นประเด็นที่ถือมีความสำคัญในการกำหนดทิศทาง และลำดับความสำเร็จของสังคมแต่ละแห่ง โลกยุคปัจจุบันมีระบบการปกครองที่แตกต่างกันออกไปอย่างชัดเจน และสามารถแบ่งได้เป็นสามลักษณะหลักที่น่าสนใจ คือ ประชาธิปไตย เผด็จการ และธรรมาธิปไตย ทั้งสามรูปแบบนี้มีลักษณะแตกต่างกันทั้งในลักษณะการบริหารราชการ การพัฒนาสังคม และการสร้างความเป็นอยู่ร่วมกันของประชาชนในสังคม เป็นการแสดงถึงความหลากหลายทางการปกครองในโลกปัจจุบัน แต่ละรูปแบบมีข้อได้เปรียบ และข้อเสียต่างกัน การเลือกใช้ และการดำเนินการของแต่ละรูปแบบ ย่อมส่งผลต่อการสร้างสังคมที่ยั่งยืนในระยะยาว

ระบบการปกครอง : ประชาธิปไตย (ประภัศร ทองยิณดี, 2558) ประชาธิปไตยถูกนิยามว่าเป็นระบอบการปกครองที่ให้อำนาจแก่ประชาชนโดยตรง ซึ่งทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการบริหารจัดการในสถานการณ์ต่าง ๆ ของประเทศหรือสังคม เป็นระบอบที่นับถือค่าความเสรีภาพ และสิทธิประโยชน์ของประชาชน เป็นทางเลือกที่เหมาะสมกับสังคมที่มีขนาดของประชากรไม่มากนัก และมีลักษณะที่ไม่ซับซ้อนมากนัก รูปแบบประชาธิปไตยทางตรงหรือแบบมีส่วนร่วมต้องการ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ และการกำหนดนโยบายต่างๆ ที่ส่งผลต่อชีวิตประจำวันของทุกคน ระบบนี้มีความเหมาะสมในบริบทที่สังคมมีความเข้มงวดน้อยและประชาชนมีความสามารถที่จะมีส่วนร่วมได้ในการตัดสินใจได้ดี

ประชาธิปไตยแบบมีผู้แทนเป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นเนื่องจากความซับซ้อนของสังคมที่มีการเพิ่มขึ้นทั้งในปริมาณและความหลากหลาย มีประชากรมากมายที่มีลักษณะต่างกันทางเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ระดับเศรษฐกิจ และมีโครงสร้างสังคมที่ซับซ้อนมากขึ้น รูปแบบนี้มีผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากประชาชนในการตัดสินใจและบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทั้งหมดของสังคม ระบบนี้มีความเหมาะสมกับสังคมที่มีความซับซ้อนและความหลากหลาย ประชาธิปไตยเป็นหลักการของการปกครองที่สอดคล้องกับความเชื่อในอำนาจของประชาชนเอง มันทนถ้อยคำ “ประชาธิปไตย” ซึ่งมีความหมายว่า “การปกครองโดยประชาชน” หรือ “การปกครองของประชาชน” ซึ่งเน้นที่อำนาจที่มีต่อการตัดสินใจ และการบริหารจัดการของประชาชนเองในระบบการปกครอง

ประชาธิปไตยมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของสังคม และประชากรในแต่ละที่ โดยสามารถแบ่งออกเป็นสองรูปแบบใหญ่ คือ ประชาธิปไตยทางตรงหรือประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และประชาธิปไตยทางอ้อมหรือประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน

รูปแบบแรก คือ ประชาธิปไตยทางตรง หรือ ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ที่เหมาะสำหรับสังคมที่มีประชากรไม่มากนัก และไม่มีความซับซ้อนมาก ในรูปแบบนี้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการบริหารจัดการในส่วนตนเองมากขึ้น รูปแบบทางตรงสามารถแบ่งเป็น 2 ประการคือ ประชาธิปไตยทางตรงแบบมีส่วนร่วม ที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ และประชาธิปไตยทางตรงแบบไม่มีส่วนร่วมที่มีการบริหารจัดการโดยประชาชนโดยตรง

รูปแบบที่สอง คือ ประชาธิปไตยทางอ้อม หรือ ประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน เหมาะสำหรับสังคมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยที่ประชาชนมองว่าการมีผู้แทนที่บริหารจัดการในนามของพวกเขาเป็นวิธีที่สะดวกและมีประสิทธิภาพ ประชาธิปไตยทางอ้อม หรือ ประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน เป็นรูปแบบที่มีการเลือกตั้งผู้แทนที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแทนประชาชน ระบบนี้เหมาะสมกับสังคมที่มีประชากรมาก และหลากหลาย รวมถึงมีความซับซ้อนทางสังคม และวัฒนธรรม ประชาธิปไตยทางอ้อมช่วยให้มีการตัดสินใจที่เชื่อถือได้ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในระดับทั่ว ๆ ไป

ในปัจจุบัน รูปแบบประชาธิปไตยทางอ้อม ในลักษณะแบบมีผู้แทนได้รับความนิยมมากขึ้น และมีหลายรูปแบบ เช่น ระบบรัฐสภาหรือคณะรัฐมนตรี ระบบประธานาธิบดี ระบบกึ่งประธานาธิบดี และระบบเลือกตั้งนายกรัฐมนตรีโดยตรง การที่จะเลือกใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับสภาพสังคม และวัฒนธรรมของแต่ละ





ประเทศ ในขณะที่รูปแบบทางอ้อมสามารถแบ่งเป็น 4 ประการคือ ระบบรัฐสภาหรือแบบคณะรัฐมนตรี ระบบประธานาธิบดี ระบบกึ่งประธานาธิบดี และระบบเลือกตั้งนายกรัฐมนตรีโดยตรง การเลือกใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับลักษณะ และความต้องการของสังคมในแต่ละประเทศ ซึ่งการทราบ และเข้าใจถึงลักษณะของประชาธิปไตย การแสดงออกทางอำนาจในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาสังคมให้มีความเป็นอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และยั่งยืน สามารถสรุปได้ว่า

1. ประชาธิปไตยถูกนิยามว่าเป็นระบอบการปกครองที่ให้อำนาจแก่ประชาชนโดยตรง เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารจัดการในสถานการณ์ต่าง ๆ ของประเทศหรือสังคม
2. รูปแบบประชาธิปไตยที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับลักษณะและความต้องการของสังคมในแต่ละประเทศ
3. ประชาธิปไตยทางตรงเหมาะสำหรับสังคมที่มีประชากรไม่มากนักและไม่มีความซับซ้อนมาก โดยในรูปแบบนี้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารจัดการในส่วนตัวตนเองมากขึ้น
4. ประชาธิปไตยทางอ้อมเหมาะสำหรับสังคมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยที่ประชาชนมองว่าการมีผู้แทนที่บริหารจัดการในนามของพวกเขาเป็นวิธีที่สะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. รูปแบบประชาธิปไตยทางอ้อม ในลักษณะแบบมีผู้แทนได้รับความนิยมมากขึ้น และมีหลายรูปแบบ เช่น ระบบรัฐสภาหรือคณะรัฐมนตรี ระบบประธานาธิบดี และระบบเลือกตั้งนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยการเลือกใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับสภาพสังคมและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ

ระบบการปกครอง : เผด็จการ (ธีรรัตน์ พันวิระ และวราพร เณรแย้ม, 2564) คาร์ล มาร์กซ์เคยกล่าวว่าเสรีภาพส่วนบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความเจริญของสังคม เขาเห็นว่าเสรีภาพทางเศรษฐกิจเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะสร้างความเสมอภาคและความเจริญเติบโตในสังคม เสรีภาพนี้เกี่ยวข้องกับกำหนดชั่วโมงทำงานและการแบ่งเวลาเพื่อให้ทุกคนสามารถมีเวลาที่พอดีก้นในการแสวงหาความสุขและพักผ่อน เสรีภาพยังมีความสำคัญในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและความสบายในชีวิตประจำวัน เช่น การเข้าถึงการศึกษา การเข้าถึงสุขภาพ และการเข้าถึงการบริการสาธารณะอื่นๆ การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจึงไม่ควรเข้ามากีดกันในการพัฒนาสังคมโดยทั่วไป เพราะอาจเป็นอุปสรรคต่อความเสมอภาคและความเจริญของทุกคนในสังคม

มาร์กซ์ ได้วิเคราะห์ประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติและสังคมโดยใช้ทฤษฎีวิภาษวิธี-วัตถุนิยมเพื่อหาวิธีในการปฏิวัติสังคมและสร้างสังคมคอมมิวนิสต์ เขาเห็นว่าการแบ่งแยกชนชั้นของสังคมและการกดขี่จากนายทุนนั้นเป็นสิ่งที่สร้างความขัดแย้งและความไม่เสมอภาคในสังคม เขามองเห็นว่าการก่อตั้งสังคมคอมมิวนิสต์ที่มีการครอบครองทรัพย์สินร่วมกัน และการแบ่งปันสิ่งที่ผลิตขึ้นในสังคมเป็นวิธีที่จะลดข้อขัดแย้งนี้ลง เขาเชื่อว่าในที่สุดระบบทุนนิยมจะถูกล้มสลายไปและสังคมคอมมิวนิสต์จะเกิดขึ้น โดยที่ทุกคนจะมีส่วนร่วมในการครอบครองและการควบคุมทรัพย์สินร่วมในสังคมในที่สุด

ในงานเขียนของมาร์กซ์ “แนวคิดลัทธิของเยอรมัน” เขาได้กล่าวถึงสังคมคอมมิวนิสต์โดยให้ตัวอย่างเกี่ยวกับวิธีการทำงานที่แตกต่างกันในสังคมแห่งความเสมอภาค และวิสัยทัศน์ของมนุษย์ในสังคมคอมมิวนิสต์โดยทั่วไป โดยเรียกว่าในสังคมคอมมิวนิสต์ ทุกคนจะทำงานตามความสามารถและปรารถนาของตนเอง โดยไม่มีการจำกัดภาระหน้าที่และทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารจัดการในสังคมได้เช่นกัน การแบ่งแยกงานและการทำงานในสังคมคอมมิวนิสต์จะไม่เกี่ยวข้องกับความต้องการของผู้ครอบครองหรือผู้ควบคุม แต่จะเกี่ยวข้องกับความต้องการและปรารถนาของชุมชนโดยรวม

ทฤษฎีของมาร์กซ์เกี่ยวกับการประมวลผลของการผลิตและความสัมพันธ์ทางการผลิตได้แสดงให้เห็นถึงการต่อสู้ทางชนชั้นในสังคมแต่ละยุคอย่างชัดเจน เริ่มต้นจากยุคดั้งเดิมที่มีจำนวนมนุษย์น้อย และทรัพยากรธรรมชาติมีมากพอที่จะรองรับทุกคน สังคม





ในยุคดั้งเดิมมีขนาดเล็กและไม่มีการแบ่งแยกชั้นชั้นอย่างชัดเจน มนุษย์มีความสำนึกในเรื่องของความเสมอภาคและกรรมสิทธิ์

ในยุคทาส เมื่อเกิดการพัฒนาทางการผลิตที่สำคัญเกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์และการเกษตรกรรม ผู้คนที่มีความเข้มแข็งกว่าเริ่มยึดครองแรงงานของผู้อื่นเป็นของตนเอง นำไปสู่การกดขี่และการใช้แรงงานทาสให้ผลิตสินค้าเพื่อผลกำไรของตนเอง เริ่มมีการแบ่งแย่งสังคมและชั้นชั้น

ในยุคศักดินา การพัฒนาการผลิตที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรและการผลิตขนาดเล็ก ทำให้ผู้เช่าที่ดินมีความสามารถในการผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้ทาสได้รับการปลดปล่อยและสามารถเช่าที่ดินเพื่อการเพาะปลูกหรือการเลี้ยงสัตว์ได้ ระบบศักดินาเกิดขึ้นเมื่อเจ้าของที่ดินกลายเป็นเจ้าของผู้ทำงานในที่ดินและมีอิทธิพลในการผลิต

ในยุคนายทุน เมื่อการผลิตเริ่มเกี่ยวข้องกับการผลิตอุตสาหกรรมและใช้เครื่องจักร เกิดระบบนายทุนขึ้นมาแทนที่ระบบศักดินา นายทุนก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างตนและแรงงาน โดยนายทุนกดค่าจ้างแรงงานและสะสมกำไรไว้ในมือ มีการขูดรีดระหว่างนายทุนกับแรงงานในการผลิตสินค้าและบริการ นั้นเป็นที่มาของทฤษฎีเศรษฐกิจศาสตร์มาร์กซ์ที่ว่า “ค่าแรงจ่ายต่อหน่วยการผลิตที่เกินกว่าค่าแรงที่จ่ายให้แรงงาน” หรือ “มูลค่าของแรงงานที่ไม่ได้รับการจ่าย” ซึ่งนายทุนจะรับมูลค่านี้ไปใช้เองสำหรับคาร์ล มาร์กซ์ เสรีภาพและความเสมอภาคเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาสังคมและการสร้างสังคมคอมมิวนิสต์ที่มีสิทธิ์และยึดถือความเท่าเทียมในสังคม สามารถสรุปได้ว่า

1. ความเสรีภาพส่วนบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความเจริญของสังคม การประมวลผลของการผลิตและความสัมพันธ์ทางการผลิตได้แสดงให้เห็นถึงการต่อสู้ทางชนชั้นในสังคมแต่ละยุคอย่างชัดเจน
2. เสรีภาพทางเศรษฐกิจเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะสร้างความเสมอภาคและความเจริญเติบโตในสังคม
3. เสรีภาพมีความสำคัญในการกำหนดชั่วโมงทำงานและการแบ่งเวลาเพื่อให้ทุกคนสามารถมีเวลาพักผ่อนในการแสวงหาความสุขและพักผ่อน
4. เสรีภาพยังมีความสำคัญในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกและความสบายในชีวิตประจำวัน เช่น การเข้าถึงการศึกษา การเข้าถึงสุขภาพ และการเข้าถึงการบริการสาธารณะอื่นๆ
5. การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวไม่ควรเข้ามากีดกันในการพัฒนาสังคมโดยทั่วไป เพราะอาจเป็นอุปสรรคต่อความเสมอภาคและความเจริญของทุกคนในสังคม

ระบบการปกครอง : ธรรมาธิปไตย (พรเศรษฐี วุฒิปญญาอิสกุล, 2563) เป็นหลักการที่มีความสำคัญในการปกครองและการเมืองของประเทศไทย เนื่องจากมันเน้นคุณค่าและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและการทำงานของคน การใช้หลักธรรมาธิปไตยในการปกครองจะช่วยสร้างสังคมที่เป็นอันดับแรกในความเป็นอยู่ของประชาชนและการดำเนินชีวิตของพวกเขา

การสร้างธรรมาธิปไตยในการปกครองและการเมืองในประเทศไทยต้องพึ่งพาการส่งเสริมคุณค่าของธรรมาธิปไตยและการส่งเสริมคุณธรรมในทุก ๆ ด้านของสังคม นอกจากนี้ เรายังต้องการมีการเสริมสร้างสถาบันและกลไกที่สนับสนุนและส่งเสริมธรรมาธิปไตยในการปกครอง เช่น การส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณธรรมและการเรียนรู้เกี่ยวกับการปกครองอย่างมีความรับผิดชอบ การส่งเสริมความโปร่งใสในการปกครอง และการสนับสนุนการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับธรรมาธิปไตยแก่ประชาชนทั่วไป

ผู้นำที่ดีควรเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามหลักธรรมาธิปไตยและสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนในสังคม และเราต้องการมีการสนับสนุนและการกระตุ้นให้ผู้นำทุกคนในทุกส่วนของสังคมมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดีและมีธรรมาธิปไตยที่ดีในการปกครองและการเมือง





“ธรรมาธิปไตย” เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตยในไทย โดยหลักธรรมาธิปไตยประกอบด้วย 4 หลักหลักดังนี้:

1. หลักความดีงาม คือการกระทำที่สวงามทั้งทางจริยธรรมและศิลปะ ซึ่งนำมาซึ่งความสง่างามในการปกครองและการดำเนินชีวิตที่ดี
2. หลักความจริง การประพฤติตนในความจริงตามความตระหนักรู้และการรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีความตระหนักรู้และปฏิบัติตนตามความจริงที่ส่งผลดีต่อทุกคน
3. หลักความยุติธรรม การที่ผู้ปกครองต้องประพฤติตนในทางที่เป็นธรรมและยุติธรรม โดยไม่มีการละเมิดสิทธิและความเป็นธรรม
4. หลักความถูกต้อง การประพฤติตนในทางที่ถูกต้องตามกฎหมายและหลักอาณัติสาธารณะ พร้อมทั้งการตระหนักรู้ถึงผลกระทบต่อสังคม

การนำ “ธรรมาธิปไตย” มาใช้ในระบบการปกครองช่วยเสริมสร้างความเป็นธรรมและความยุติธรรมในการดำเนินการเมือง ทำให้มีการประพฤติตนที่ถูกต้องและเป็นระบบ นอกจากนี้ “ธรรมาธิปไตย” ยังเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองและส่งเสริมจริยธรรมในสังคมไทยในทุกด้าน ทำให้การเมืองและการปกครองมีการพัฒนาที่มีความสมบูรณ์และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ในสังคมที่ผู้ปกครองมีธรรมาธิปไตยเป็นหลัก การปกครองถูกดำเนินไปในทางที่เน้นความเป็นธรรมและคุณธรรมมากขึ้น เหมาะสมกับแนวทางของพระพุทธศาสนาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรมและศีลธรรมในสังคม ผู้นำที่ดีต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักธรรมาธิปไตยเพื่อทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์และสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ

การสร้างความมั่นคงของระบอบประชาธิปไตยในที่นี้หมายถึงการมีความสามารถในการรับมือกับทุกซ์ทรมานและความขัดแย้งในสังคม ผู้ปกครองที่มีธรรมาธิปไตยจะทำงานร่วมกับประชาชนในการแก้ไขปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปกครองและประชาชน

องค์ประกอบของธรรมาธิปไตยยังเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ในประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมศึกษาและประสานงานกับสถาบันการศึกษามีความสำคัญ เพื่อให้ประชาชนมีความรู้และทักษะที่เพียงพอในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม นอกจากนี้ การสร้างเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและเป็นประโยชน์ต่อทุกคนก็เป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์ของธรรมาธิปไตย ผู้ปกครองที่มีธรรมาธิปไตยจะกระตุ้นการพัฒนาเศรษฐกิจให้เป็นที่ยอมรับและสร้างโอกาสในการทำงานและธุรกิจสำหรับประชาชน ด้วยธรรมาธิปไตยเป็นหลักการปกครองที่เน้นคุณธรรมและการให้บริการแก่ประชาชน สังคมไทยสามารถพัฒนาต่อไปได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน สามารถสรุปได้ว่า

1. การสร้างระบบการปกครองที่เน้นธรรมาธิปไตยเป็นหลัก เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการเมืองและสังคม เนื่องจากเน้นคุณค่าและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตและการทำงานของคน
2. การใช้หลักธรรมาธิปไตยในการปกครองช่วยสร้างสังคมที่เน้นความเป็นอยู่ของประชาชนและการดำเนินชีวิตของพวกเขาให้มีคุณภาพ
3. การสร้างธรรมาธิปไตยต้องพึ่งพาการส่งเสริมคุณค่าและคุณธรรมในทุกด้านของสังคม และมีการเสริมสร้างสถาบันและกลไกที่สนับสนุน การนำ “ธรรมาธิปไตย” มาใช้ในระบบการปกครองช่วยเสริมสร้างความเป็นธรรมและความยุติธรรมในการดำเนินการเมือง ทำให้มีการประพฤติตนที่ถูกต้องและเป็นระบบ
4. ผู้นำที่ดีควรเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามหลักธรรมาธิปไตยและสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนในสังคม





5. ธรรมาธิปไตย เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตย ด้วยหลักธรรมาธิปไตย ประกอบด้วย 4 หลักที่เน้นคุณค่า ความจริง ความยุติธรรม และความถูกต้อง

นวัตกรรมระบบการปกครองตามหลักพุทธวิธี

ลักษณะผู้นำ : ตามหลักพุทธศาสนา อิทธิบาท 4 หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ ที่เรียกว่าอิทธิบาท ซึ่งมี 4 ข้อ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2545) คือ

1. ฉันทะ รักงาน (เห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) ผู้นำที่มีความใส่ใจในการทำงาน และเชื่อในค่านิยมของการรักษาสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับประชาชน เป็นคนที่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อสถานะรวมของประเทศ ผู้นำลักษณะนี้จะเห็นคุณค่าของการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานร่วมกัน เข้าใจว่าการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่ง และร่วมมือกันสามารถนำไปสู่ความสำเร็จของประชาชนโดยรวม

ผู้นำต้องมุ่งมั่นที่จะสร้างวินัย และวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และเข้าใจว่าการสร้างบรรยากาศที่ดีต้องเริ่มต้นจากตัวเอง ด้วยความใส่ใจในความต้องการ และความพึงพอใจของคนส่วนมาก นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องมีความคิดที่ว่าการสนับสนุน และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์จากทีมนั้นสำคัญมาก การปลุกใจและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นสมองและสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

อนึ่ง ผู้นำเช่นนี้ยังมีการวางแผน และจัดการทรัพยากรที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมและติดตามความคืบหน้าของทีมทำให้ทุกคนมีความชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีม รู้จักสนับสนุนและยกระดับความสามารถของทุกคน ด้วยการให้คำปรึกษาและการพัฒนาทักษะและความสามารถ เขาเข้าใจว่าการส่งเสริมความเป็นภาพลักษณ์ ทำให้ทุกคนรู้สึกมีค่าและมีส่วนร่วมในการแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ เข้าใจถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและการเจรจาต่อรองในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ทีม และประเทศเติบโตอย่างยั่งยืนและคงทนในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. วิริยะ ใฝ่งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน) ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นที่สูงต่อการทำงานเพื่อส่วนรวมขององค์กรหรือกลุ่ม ผู้นำไม่เพียงแต่ต้องมีความเชี่ยวชาญในงานของตนเอง แต่ยังต้องสามารถแนะนำ กำหนดทิศทาง และเป็นแรงบันดาลใจให้กับคนในประเทศให้มุ่งมั่น และทำงานร่วมกันเพื่อประสบความสำเร็จร่วมกัน มีความเป็นธรรม และสามารถเป็นตัวแทนในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและสังคม การเป็นผู้นำไม่ได้หมายความว่าต้องมีอำนาจเหนือผู้อื่น แต่มันเกี่ยวข้องกับการสร้างความเชื่อมั่น และการเป็นตัวแทนที่ดีในการสื่อสาร เพื่อทำหน้าที่ผู้นำอย่างเต็มที่ ผู้นำจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำที่ดีในหลายด้าน เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกันในทีม การตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลที่เป็นหลักฐาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. จิตตะ ใฝ่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ ผู้นำที่มีความสำเร็จในการบริหารจัดการต้องไม่เพียงแค่วางแผนในมิติของตนเองเท่านั้น แต่ต้องมีการใส่ใจทำงานเพื่อส่วนรวมของประเทศ ด้วยการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และการนำทางที่สามารถนำมาซึ่งผลการดำเนินงานที่ดีที่สุดในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับบุคคล ทีมงาน หรือทั้งประเทศ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีม และสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้ทุกคนในทีมมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน ต้องเป็นตัวอย่างที่ดี สามารถให้การสนับสนุน และแนะนำในทุกมุมมอง การมีการสื่อสารที่เป็นระบบและประสานงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำต้องใส่ใจ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรเติบโตและพัฒนาขึ้นไปได้ดีขึ้น นอกจากนี้ การสร้างความไว้วางใจและ





สัมพันธ์ที่ดีกับทีมงานจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นในการทำงาน

การเสริมสร้างทักษะและความรู้ในทีมงานเป็นสิ่งที่ผู้นำควรให้ความสำคัญ เพื่อให้ทุกคนมีความสามารถในการทำงานและสามารถแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสนับสนุนในการพัฒนาทักษะของทีมงาน ผู้นำที่ใส่ใจทีมงานเพื่อส่วนรวมจะต้องมีความคิดริเริ่มและไม่กลัวที่จะนำเสนอไอเดียใหม่ พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นและแนวคิดจากทีม ซึ่งจะส่งผลให้มีการนวัตกรรมและพัฒนาขึ้นไปอย่างต่อเนื่องในองค์กร ด้วยความรับผิดชอบและการนำทางที่เป็นระบบ ผู้นำที่ใส่ใจทีมงานเพื่อส่วนรวมจะสามารถทำให้ประเทศเติบโตและประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข) ผู้นำที่มีปัญญา คือ บุคคลที่สามารถทำงานได้ด้วยการใช้ปัญญา และความเป็นสมารถที่เป็นเลิศ ไม่เพียงแต่มีความรู้และทักษะทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องมีความคิดสร้างสรรค์ วิจัยรณญาณ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มีความสามารถในการมองเห็นโอกาส และความเสี่ยงอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถในการวางแผนและการดำเนินการที่ดีเพื่อทำให้ประเทศก้าวไปข้างหน้าได้ การดำเนินงานด้วยปัญญาไม่ได้หมายถึงการแก้ไขปัญหาทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการให้แรงบันดาลใจและการสร้างความมุ่งมั่นให้กับทุกคน และต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี ไม่เพียงแต่พิจารณาข้อมูลทางเลข แต่ยังพิจารณาปัจจัยทางจิตวิทยาและสังคมศาสตร์ การตัดสินใจสามารถสอดคล้องกับมูลค่าและวัตถุประสงค์

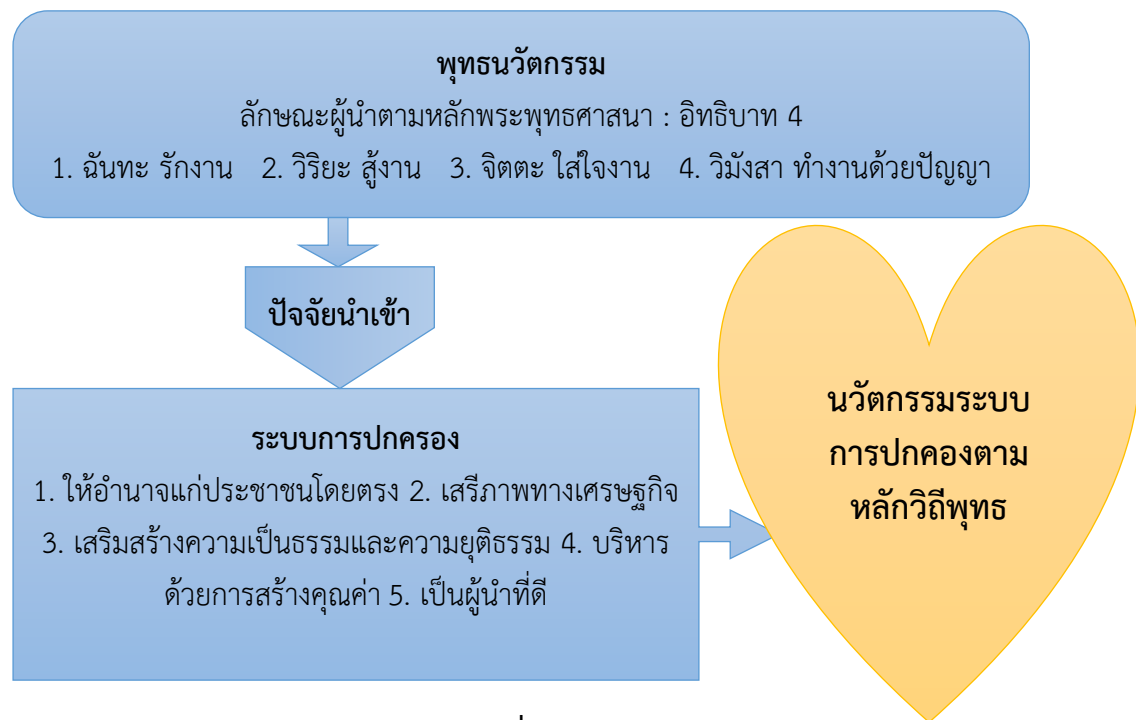
โดยความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นผู้นำ ไม่เพียงแต่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของทีม แต่ยังรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีความตั้งใจที่จะสร้างผลกระทบที่ดีในทุก ๆ ด้าน นอกจากนี้ยังต้องมีความยืดหยุ่นและเปิดใจต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่รังเกียจการทำให้ใหม่หรือการปรับปรุง แต่มองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสในการพัฒนาและเติบโต ด้วยปัญญาและความเป็นสมารถ เพื่อนำประเทศไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนได้

ระบอบการปกครอง

1. ให้อำนาจแก่ประชาชนโดยตรง เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารจัดการในสถานการณ์ต่าง ๆ ของประเทศหรือสังคม
2. เสรีภาพทางเศรษฐกิจเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะสร้างความเสมอภาคและความเจริญเติบโตในสังคม
3. นำหลัก “ธรรมาธิปไตย” มาใช้ในระบอบการปกครองช่วยเสริมสร้างความเป็นธรรมและความยุติธรรมในการดำเนินการเมือง ทำให้มีการประพฤติตนที่ถูกต้องและเป็นระบบ
4. บริหารด้วยการสร้างคุณค่า ความจริง ความยุติธรรม และความถูกต้อง
5. ผู้นำที่ดีควรเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตามหลักธรรมาธิปไตยและสร้างแรงบันดาลใจให้กับคนในสังคม

ผู้ศึกษามองว่า นวัตกรรมระบบการปกครองตามหลักพุทธวิธี เป็นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการกับการบริหารการปกครองให้เกิดความยุติธรรมที่เป็นไปตามหลักกฎแห่งกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้นำทางการเมืองต้องอยู่ภายใต้ศีลธรรมและจริยธรรม อันก่อให้เกิดความสงบสุขในระบบการปกครองตามหลักพุทธวิธี ฉะนั้น ผู้ศึกษาจึงได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ ดังนี้





ภาพที่ 1 องค์ความรู้

สรุป

ระบอบการปกครองที่ให้อำนาจแก่ประชาชนโดยตรงเป็นหนึ่งในหลักการสำคัญในระบบการปกครองที่มีรากฐาน และเส้นทางการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว เมื่อประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารจัดการต่าง ๆ ของประเทศหรือสังคม จะส่งผลให้มีการพัฒนาและการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง โดยเสรีภาพทางเศรษฐกิจนับเป็นพื้นฐานสำคัญที่สร้างสถานะที่เป็นธรรมและเสมอภาคในสังคม โดยที่ทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึง ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและโอกาสทางเศรษฐกิจอย่างเท่าเทียมกัน การใช้หลักธรรมาธิปไตยในการบริหารจัดการช่วยเสริมสร้างความเป็นธรรมและความยุติธรรมในการดำเนินการเมือง การที่ผู้นำปฏิบัติตามหลักธรรมาธิปไตยและเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างคุณค่าและแรงบันดาลใจให้กับคนในสังคม จะส่งผลให้มีการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจในระบบการปกครองที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ระบอบการเมืองที่ดีจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากไม่มีผู้นำที่ดี โดยลักษณะผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่มีความเชื่อในการให้สิทธิและอำนาจแก่ประชาชนโดยตรง เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารจัดการ ผู้นำควรสร้างเสรีภาพทางเศรษฐกิจเพื่อสร้างความเสมอภาคและความเจริญเติบโต การนำหลักธรรมาธิปไตยมาใช้ในการปกครองช่วยเสริมสร้างความเป็นธรรมและความยุติธรรมในการดำเนินการเมือง และควรบริหารด้วยการสร้างคุณค่า ความจริง ความยุติธรรม และความถูกต้อง ควรมุ่งมั่นที่จะสร้างวินัย และวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และมีปัญหาในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมองเห็นโอกาสในการพัฒนาและเติบโตของประเทศผ่านการเป็นผู้นำที่เชื่อมั่นและมีปัญหาในการทำงานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังคมในทุก ๆ ด้าน





เอกสารอ้างอิง

- ชนกพร ชาญนรา. (2563). ธรรมชาติของเชิงอุปถัมภ์: ความคิด ความเชื่อ ความจริง กรณีศึกษาการเมืองการปกครองท้องถิ่น (การศึกษาอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีรรัตน์ พันวิระ และวราพร เณรแย้ม. (2564). ระบบเผด็จการตามแนวคิดนักปราชญ์ทางรัฐศาสตร์ในมุมมองของคาร์ล มาร์กซ์. วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์ร่วมสมัย, 2(1), 48 - 55.
- ประภัสสร ทองยงค์. (2558). ประชาธิปไตย: แนวคิดและหลักการเบื้องต้น. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 5(3), 11-22.
- พรเศรษฐี วุฒิปัญญาอิสกุล. (2563). การบูรณาการหลักธรรมาธิปไตยเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองในจังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวาทีธรรมวิรัช(สุชาติ ฐิตญาโณ). (2565). ระบบการปกครองกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง. วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์, 9(5), 626 - 637.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). พระไตรปิฎก: สิ่งที่ชาวพุทธต้องรู้. นนทบุรี: เอสอาร์พรินติ้งแมสโปรดักส์.





พุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นตามหลักสังคหวัตถุ 4* BUDDHIST LEADERSHIP FOR ADMINISTRATOR OF LOCAL GOVERNMENT ACCORDING TO SANGKHAHAWATTHU 4 PRINCIPLES

พระปลัดธันวา วิชชากร (พ่วงกุล)

Phrapalad Thanwa Witchakaro (Phuangkul)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Thanwa.phu@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น โดยการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาอธิบายประกอบในการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สังคมไทยได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากสถาบันที่สำคัญอย่างหนึ่ง นั่นคือ สถาบันพระพุทธศาสนา หลักธรรมและคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบันเป็นเวลานานกว่าสองพันปีแล้ว แต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยและสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องดำเนินชีวิตและแนวทางในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาสังคมในปัจจุบัน ความสำคัญของหลักธรรมดังกล่าวยังคงมีอยู่เสมอ การเป็นผู้นำนั้นไม่ใช่สิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้เอง แต่ต้องเกิดจากการสังเกต การเรียนรู้ การพัฒนาฝึกฝน และการมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี การที่ผู้นำนำหลักธรรมคำสั่งสอนตามหลักพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารงานนั้นเป็นสิ่งที่ทันสมัยสอดคล้องกับหลักวิทยาศาสตร์ และสามารถนำมาปรับใช้ได้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นหลักธรรมร่วมสมัยจากพระปัญญาขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตตั้งแต่สมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบัน

คำสำคัญ: พุทธภาวะผู้นำ; องค์กรปกครองท้องถิ่น; สังคหวัตถุ 4

Abstracts

This article aims to compile concepts regarding local administrative organizations and the leadership of local administrators by applying the four principles of Saṅghavattthu (Four Bases of Social Solidarity) to explain the management of local administrative organizations. From past to present, Thai society has received support from one important institution: the Buddhist institution. The teachings of Lord Buddha, which have existed for over two thousand years since the time of the Buddha, remain relevant and can be applied as a guide for living and managing effectively. Additionally, these teachings contribute to solving current social problems. The importance of these principles endures. Leadership is not something that naturally arises; it comes from observation, learning, development, practice, and possessing good morals and ethics. The application of Buddhist teachings in management is modern, aligns with scientific principles, and can be adapted for efficient and effective work. These are

*Received August 29, 2024; Revised October 3, 2024; Accepted October 7, 2024





timeless principles, stemming from the wisdom of Lord Buddha, guiding life from the time of the Buddha to the present.

Keywords: Buddha – Leadership; Local Government; Sangahavatthu IV

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้เน้นเรื่องการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างเป็นทางการมากขึ้น การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเทศบาล ได้ถูกผลักดันเพื่อให้มีการกระจายอำนาจและการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักการประชาธิปไตย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นองค์กรภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นตามหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบหลัก ได้แก่ รูปแบบทั่วไปที่ประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา หลักการนี้มีเป้าหมายเพื่อมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นได้โดยตรง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้ได้รับการจัดสรรบุคลากร งบประมาณ และมีอำนาจอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง ทั้งในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การวางระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ รวมถึงการจัดทำบริการและสวัสดิการสังคม เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน โดยยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) ในปัจจุบัน การบริหารงานขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการบริหารอย่างมาก ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การต้องการผู้นำที่มีทั้งความรู้และความสามารถ และที่สำคัญคือ ผู้นำที่มีคุณธรรม สังคมในปัจจุบันต้องการผู้นำที่ประกอบด้วยคุณสมบัติที่เหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยนและตอบสนองความต้องการของคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นตัวกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการตัดสินใจ หากสามารถเปลี่ยนความต้องการของคนได้ ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงตัวของคนนั้นได้เช่นกัน ดังนั้น ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญในการรวมพลังให้เกิดความร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้ประสานงาน อำนวยความสะดวก ติดต่อดูแล ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือผู้ร่วมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (จิตาภา เร่งมีศรีสุข, 2560)

การบริหารงานขององค์กรนั้น “ผู้นำ” (Leader) ถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะผู้นำเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับการยอมรับนับถือให้เป็นหัวหน้า ผู้ตัดสินใจ หรือผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการวางแผน สั่งการ กำกับดูแล และขับเคลื่อนให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยต้องทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงาน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2556) ผู้นำที่ดีจะสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่ดีต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นศิลปะในการชี้แนะและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ มีความคิดริเริ่ม และสามารถดำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการชี้แนะ สั่งการ และอำนวยการเพื่อให้ทุกคนมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (คณาพงษ์ พิงมี, 2562)

ดังที่ได้กล่าวมา การนำพุทธบูรณาการมาใช้ในการส่งเสริมการบริหารงานองค์กร โดยการน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตามา (อง.จตุกก. (ไทย) 21/39/51) ได้อธิบายไว้ว่า การนำคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาปฏิบัติ ผู้ที่





ปฏิบัติตามจะสามารถเห็นความจริงและรู้แจ้งได้ด้วยตนเอง และยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติพันทุกข์ เข้าถึงความสุขและความบริสุทธิ์ภายในได้จริง ธรรมะของพระพุทธองค์เป็นความรู้อันบริสุทธิ์ที่สามารถเยียวยาและรักษาจิตใจของมวลมนุษยชาติให้หลุดพ้นจากความโลภ ความโกรธ และความหลง เมื่อจิตใจปราศจากสิ่งเหล่านี้ จิตใจย่อมสะอาดและบริสุทธิ์ ซึ่งนำไปสู่ความปรารถนาดีต่อกันและทำให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุข ความสำคัญของชุมชนจึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตามมา กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน โดยเป็นการทำงานร่วมกับคนและอาศัยความร่วมมือจากกลุ่มคนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้นำท้องถิ่นถือเป็นจุดเล็กแต่สำคัญที่จะนำพาท้องถิ่นไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง การนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้การบริหารในพื้นที่หรือสังคมนั้น ๆ เป็นไปด้วยความเหมาะสม มีความสงบเรียบร้อย ยุติธรรม และสามัคคี ทั้งนี้ ผู้นำท้องถิ่นควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อความเจริญก้าวหน้าของชุมชนและสังคมโดยรวม

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำหลักธรรม ได้แก่ หลักสังคหวัตถุ 4 มาอธิบายประกอบ นอกจากนี้ยังเน้นถึงประโยชน์ของการนำหลักธรรมดังกล่าวไปใช้ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นหลักธรรมร่วมสมัยที่มาจากพระปัญญาการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า และได้รับการพิสูจน์จากการปฏิบัติของพุทธบริษัทว่าเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่สามารถนำมาใช้ได้ตั้งแต่สมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบัน

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการดูแลบริหารทรัพยากรและพัฒนาท้องถิ่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ส่วนใหญ่แล้วให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและอาจแตกต่างกันไปในรายละเอียด ผู้เขียนได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2547) กล่าวว่าไว้ว่า องค์กรที่มีพื้นที่อาณาเขตของตนเอง มีประชากรและมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด มีอำนาจและอิสระในการปกครองตนเอง รวมถึงการบริหารการคลังของตนเอง และมีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนในพื้นที่ ประชาชนเหล่านี้จะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง ผ่านการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชน และการเลือกตั้งตัวแทนในสภาท้องถิ่น

วิชุกร นาครธน (2549) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองประเทศ โดยที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการเกี่ยวกับภารกิจและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ท้องถิ่น ซึ่งดำเนินการภายใต้กฎหมายที่ให้อำนาจในการจัดกิจกรรมและบริการสาธารณะที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น โดยยึดหลักความยืดหยุ่น คล่องตัว และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น รัฐบาลท้องถิ่นจึงเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน

ธันยวัฒน์ รัตนศักดิ์ (2555) ได้กล่าวว่า การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกระบวนการที่รัฐบาลกลางกระจายอำนาจการปกครองและการบริหารไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ โดยที่รัฐบาลกลางยังคงมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

โกวิทย์ พวงงาม (2559) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นด้วยตนเอง หรือบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น โดยประชาชนมีอำนาจใน





การตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการสาธารณะของท้องถิ่นอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน มีผู้บริหารและสภาท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า 1. การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การจัดการและบริหารปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นเอง ซึ่งกระทำการผ่านการเลือกบุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาดำเนินการปกครอง 2. การปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระและขอบเขตอำนาจที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของความเจริญและความต้องการของแต่ละท้องถิ่น 3. การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีสิทธิตามกฎหมายในการดำเนินการ ซึ่งรวมถึงสิทธิในการตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสิทธิในการกำหนดงบประมาณ และ 4. ประชาชนในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการปกครองที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นเอง เป็นต้น

ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

องค์กรใดก็ตามจะต้องมีกลุ่มคนที่มารวมตัวกันภายใต้กรอบขององค์กรนั้น และตามธรรมชาติแล้วจะมีการเกิดขึ้นของผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจึงมีบทบาทและความสำคัญอย่างมาก อย่างไรก็ตาม หลายองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาที่มีผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำ หรือมีรูปแบบความเป็นผู้นำที่ไม่เหมาะสม ภาวะผู้นำ (Leadership) ตามทัศนะของนักวิชาการทั่วไปนั้นมีการให้ความหมายที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าใจเรื่องนี้ได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้เขียนได้สรุปแนวคิดที่น่าสนใจดังนี้

นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาและชักนำบุคคลอื่นให้ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุจุดหมายที่ตั้งงาม โดยบุคคลนั้นจะต้องได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น รวมทั้งสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือจากทีมงาน ผู้นำจะมีบทบาทในการอำนวยความสะดวก สั่งการ และประสานงานโดยใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี (2561) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ผู้นำจะต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวและชักจูงบุคคลในองค์กรให้คล้อยตาม

ชนาพร พิทยาบุรณ์ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเพิ่มเติมว่า เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของผู้นำ โดยผู้นำจะใช้อิทธิพลเหนือผู้ตามเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่ใช่การบีบบังคับหรือกดขี่ แต่เป็นการใช้บาร์มีและการจูงใจ เพื่อช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของงาน เข้าใจภาพรวมขององค์กร และมองเห็นทิศทางและเป้าหมายได้อย่างชัดเจน อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือศิลปะในการที่ผู้นำประยุกต์ใช้ความรู้และความสามารถในการจูงใจหรือชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มหรือองค์กรจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนได้ อย่างไรก็ตาม ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทีมงานและผู้ร่วมงานทุกคน

ประเภทของผู้นำ (Types of Leadership)

การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการองค์กรและการพัฒนาทีมงาน ได้มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของผู้นำ ผู้เขียนสามารถสรุปได้ ดังนี้





Kurt Lewin (1935) ได้เสนอแนวความคิดการเป็นผู้นำที่แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบหลัก ได้แก่ ผู้นำแบบ Authoritarian (เผด็จการ) ในรูปแบบนี้ ผู้นำจะตัดสินใจทุกอย่างโดยไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วม ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความเครียดและความไม่พอใจในกลุ่ม แม้ว่าจะมีประสิทธิภาพในการตัดสินใจในช่วงเวลาสั้น ๆ แต่ในระยะยาวอาจทำให้ขวัญกำลังใจของทีมลดลง

ผู้นำแบบ Democratic (ประชาธิปไตย) ผู้นำในรูปแบบนี้จะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น เพิ่มความคิดสร้างสรรค์และความร่วมมือ นอกจากนี้ยังสามารถทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของทีม

ผู้นำแบบ Laissez-faire (ปล่อยให้เป็นไป) ผู้นำในแนวทางนี้จะให้เสรีภาพแก่สมาชิกในการทำงาน โดยไม่มีการควบคุมหรือแนะนำ ซึ่งในบางกรณีอาจนำไปสู่ความไม่มีระเบียบและไม่ประสบความสำเร็จ แต่ในขณะเดียวกันก็สามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้เช่นกัน

Likert's Michigan Model (1961) ได้เสนอแนวความคิดการเป็นผู้นำที่แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบได้แก่

System 1 (Exploitative Authoritative) ระบบนี้มีการควบคุมอย่างเข้มงวด โดยผู้นำจะตัดสินใจทุกอย่างและไม่มีควมไว้วางใจในสมาชิก ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เครียดและไม่เป็นมิตร

System 2 (Benevolent Authoritative) ระบบนี้ยังคงมีการควบคุมจากผู้นำ แต่มีความเอาใจใส่และแสดงความสนใจต่อสมาชิกมากขึ้น การดูแลมากขึ้น

System 3 (Consultative) ในระบบนี้ ผู้นำจะให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการปรึกษาหารือก่อนการตัดสินใจสำคัญ ทำให้สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์

System 4 (Participative) ระบบที่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูง สมาชิกทุกคนมีสิทธิในการตัดสินใจและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ที่สูงขึ้น

กล่าวโดยสรุป คือ การเป็นผู้นำที่ดีต้องเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กร โดยมีการเน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน แนวคิดเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาทีมและองค์กรในระยะยาว

หลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

แนวคิดเกี่ยวกับสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนไว้ เป็นประโยชน์ทั้งแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวและความสามัคคีในหมู่ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น หลักสังคหวัตถุ 4 ประการ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา โดยมีรายละเอียดดังแสดงในภาพที่ 1 ดังนี้





แผนภาพที่ 1 หลักสังคหวัตถุทั้ง 4 ประการ

พระสัมมาสัมพุทธเจ้า (อง.จตุกก. (ไทย) 21/39/51) ได้ตรัสถึงสังคหวัตถุ 4 ไว้ว่า ดุริยภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ 4 ประการนี้ 4 ประการเป็นไฉน คือ ทาน การให้เพื่อยุชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก อตถจริยา ความประพฤติประโยชน์ สมนัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ ดุริยภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ 4 ประการนี้แล บุคคลใดที่มีวาจาน่ารัก มีความประพฤติที่เป็นประโยชน์ และเป็นผู้มีตนสม่ำเสมอในธรรม ธรรมเหล่านี้จะกลายเป็นเครื่องพญงโลก ประดุจสลักเพลที่ควบคุมให้รถสามารถแล่นไปได้ ฉะนั้น หากขาดธรรมเครื่องพญงเหล่านี้ มารดา บิดา ก็อาจไม่ได้รับความนับถือหรือบูชาเพราะเหตุแห่งบุตร แต่เนื่องจากบัณฑิตได้พิจารณาเห็น ธรรมเครื่องพญงเหล่านี้ พวกเขาจึงได้รับความยกย่องและเป็นที่น่าสรรเสริญ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต) (2560) ได้กล่าวว่า สังคหวัตถุ หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ประกอบด้วย 1. ทาน คือ การให้ การเสียสละ และการแบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของหรือทรัพยากรต่าง ๆ 2. ปิยวาจา คือ การใช้วาจาสุภาพ ไพเราะ เป็นที่รัก และสร้างความสมานสามัคคีในหมู่คน 3. อตถจริยา คือ ความขวนขวายในการช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ และการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เพื่อส่วนรวม 4. สมนัตตตา คือ การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และมีความเสมอภาคในทุกสถานการณ์ ดังที่ ไสว มาลาทอง (2552) ได้กล่าวว่า หลักสังคหวัตถุเป็นหลักธรรมที่ช่วยยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น สร้างความผูกไมตรีและเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1. ทาน คือ การให้ การเสียสละ และการเอื้อเฟื้อแบ่งปันสิ่งของของตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น 2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน และจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย เว้นจากการพูดเท็จ พูดส่อเสียด หรือใช้คำหยาบ 3. อตถจริยา คือ การประพฤติด้วยการสงเคราะห์ในสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ 4. สมนัตตตา คือ การประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สังคหวัตถุทั้ง 4 ประการนี้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันเพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจตนเองและผู้อื่นได้ โดยจะก่อให้เกิดความเคารพ ความรัก และความนับถือต่อกัน ซึ่งจะนำไปสู่





ความสุขและความเจริญตามที่ปรารถนา นับว่าเป็นพุทธวิธีที่สามารถครองใจคนและยึดเหนี่ยวน้ำใจคนไว้ได้อย่างมั่นคงและถาวร

หลักธรรมในสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย

สังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วยหลักธรรม 4 ข้อ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา โดยมีรายละเอียดแต่ละข้อดังนี้

1. ทาน (Giving offering) คือ การให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยการให้สิ่งของ หรือให้ความรู้และแนะนำสั่งสอนด้วยน้ำใจไมตรีมีความโอบอ้อมอารี จะช่วยผูกใจคนไว้ได้ การทำทานจะไม่สูญเปล่า ผู้ที่ให้สิ่งที่ดีย่อมได้รับสิ่งที่ดีตอบแทน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543) ดังนั้น ทาน คือ การให้ที่เสียสละ แบ่งปันแก่ผู้อื่น เช่น การให้รางวัล สวัสดิการที่ดี เป็นต้น

2. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ (Kindly Speech) คือ การพูดวาจาที่ไพเราะ ฟังแล้วเกิดความชื่นใจ เบิกบานใจ สิ่งที่เราจะพูดนั้นต้องเป็นเรื่องจริง สุภาพไพเราะนมนวล พูดแล้วเกิดประโยชน์ พูดด้วยจิตที่มีเมตตา พูดด้วยความคิดที่สร้างสรรค์ ก่อเกิดกำลังใจ เช่น การควบคุมการจูงใจ (เพ็ญภา พลัฒิม, 2559) ดังนั้น ปิยวาจา คือ วาจาที่ไพเราะ เป็นที่รัก และกำลังใจที่ซาบซึ้งในใจคน เป็นต้น

3. อตถจริยา (Useful Conduct) คือ การทำตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ต่อสังคมที่ตนอาศัยอยู่ รวมถึงต่อประเทศชาติ คือการละเว้นจากการกระทำสิ่งที่เป็นโทษ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งทางกาย วาจา และใจ ในทุกเวลาและทุกโอกาส (พระวิริวัฒน์ รอดสุโข, 2550) ดังนั้น อตถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เป็นต้น

4. สมานัตตตา (Even And Equal Treatment) หมายถึง การทำตนให้เสมอต้นเสมอปลาย วางตนให้เหมาะสมกับฐานะและตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และสามารถร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้อื่นได้ หลักธรรมนี้ หากผู้นำหรือบุคคลใดนำไปปฏิบัติ ก็จะช่วยให้เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งยังเป็นที่รักและเคารพของผู้อื่น (เพ็ญภา พลัฒิม, 2559)

ดังนั้น สมานัตตตา หมายถึง การมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย มีจิตใจที่หนักแน่น ไม่เอนเอียงไปทางใดเพราะคำด่าหรือคำชม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สังคหวัตถุทั้ง 4 ประการ ได้แก่ 1. ทาน คือ การให้ การเสียสละ และการแบ่งปันเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่น 2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยคำที่ไพเราะและอ่อนหวาน 3. อตถจริยา คือ การประพฤติตนในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และ 4. สมานัตตตา คือ การมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย มีจิตใจที่หนักแน่น ไม่เอนเอียงไปทางใดเพราะคำด่าหรือคำชม การประพฤติตนตามหลักเหล่านี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

สรุป

คุณสมบัติของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นกลยุทธ์ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำที่มีคุณสมบัติดังกล่าวจะสามารถสร้างสัมพันธภาพกับประชาชนได้อย่างมั่นคงและทำให้ประชาชนยอมรับผู้นำที่ตนเลือกมาให้ดำรงตำแหน่งอย่างชอบธรรม ผู้นำที่ดีจะต้องมีอำนาจความรู้ความสามารถ อิทธิพล ศิลปะ และคุณธรรมในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นกระทำหรือดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้การที่ผู้นำท้องถิ่นได้นำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ถือว่าเป็นการประยุกต์หลักธรรมที่ช่วยในการประสานหมู่คณะให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งประกอบด้วย 1. ทาน การให้ การเสียสละ และการแบ่งปันแก่ผู้อื่น มีน้ำใจต่อกัน ทั้งในรูปแบบของวัตถุสิ่งของและการแบ่งปันน้ำใจ เป็นคนไม่เห็นแก่ตัว 2. ปิยวาจา การพูดจาที่ไพเราะ สุภาพ และเป็นที่รัก รู้จักใช้คำพูดที่เป็นกำลังใจและส่งเสริมการดำเนินงานและ





ชีวิตของผู้อื่น 3. อรรถจริยา การช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น 4) สมานัตตตา การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย และสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้คุณสมบัติเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้ปกครองท้องถิ่นควรมีอยู่แล้วในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำท้องถิ่นถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการนำพาท้องถิ่นไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง และเป็นบุคคลที่สามารถลดปัญหาต่าง ๆ ของประชาชนได้ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาปรับใช้ในการทำงานจะช่วยให้การบริหารในพื้นที่หรือสังคมนั้น ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม มีความสงบเรียบร้อย ยุติธรรม และสามัคคี ทำให้ผู้นำท้องถิ่นปฏิบัติตนเป็นผู้นำที่ดีต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *การกล่าวหาการข่มขู่ความผิด ข้อทักท้วงและพฤติกรรมการกระทำ ความผิดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2559). *การปกครองท้องถิ่นไทย: หลักการและมิติใหม่ในอนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- คณาพงษ์ พิงมี. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จิตาภา เร่งมีศรีสุข. (2560). *พุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (รายงานการวิจัย). สุพรรณบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ชนาพร พิทยาบุรณ์. (2560). การสื่อสารของผู้นำกับการเปลี่ยนแปลงสังคม. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*. 12(2), 62-72.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาาม.
- ธันยวัฒน์ รัตนศักดิ์. (2555). *การบริหารราชการไทย*. เชียงใหม่: สำนักวิชาการรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตและรัฐประศาสนศาสตร์.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2547). *การปกครองท้องถิ่นไทย: ศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา. (2560). *ภาวะผู้นำกับการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2560). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพฯ: ผลิตัณม์.
- พระวิริวัฒน์ รอดสุข. (2550). *เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา เรื่อง สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 ไตรลักษณ์ 3 กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างการสอนด้วยหนังสือการ์ตูนและการสอนตามปกติ* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญญา พลัณนิม. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.





- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). *การบริหารองค์การภาครัฐ (Public Organization Administration)* (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิชชุกร นาคธน. (2549). *ระบบการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ไสว. (2552). *คู่มือดำเนินงานเสริมสร้างศีลธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- Lewin, K. (1935). *A Dynamic Theory of Personality*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.





การประยุกต์หลักการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ เพื่อการปกครองคณะสงฆ์ยุคใหม่*

APPLICATION OF PRINCIPLES FOR DEVELOPING POTENTIAL OF MONKS FOR THE GOVERNANCE OF SANGHA IN THE NEW ERA

พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงกโร), ดำรงฤทธิ์ เนียมหมวด, พระมหากิตติกร กิตติกรโก

Phraudomsitthinayok (Kumphol Kunungkaro), Damrongrit Niammoud,

Phramaha Kittikorn Kittirakkho

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Email: opal_1982@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษา การประยุกต์หลักการพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์เพื่อการปกครองคณะสงฆ์ยุคใหม่ โดยใช้การศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยและการวิเคราะห์ด้วยทฤษฎีการพัฒนา ศักยภาพ ผลจากการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ มี 3 วิธี การฝึกอบรม การศึกษา และโดยการพัฒนา 1. การอบรมพระสงฆ์เพื่อสร้างทัศนคติและให้รู้ในหลักของวิชาการกล่าวคือในส่วนพระไตรปิฎก กฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์หรือในเรื่องทฤษฎีต่าง ๆ เป็นการออกแบบเพื่อรองรับพระสงฆ์จำเป็นต้องรู้ในส่วนกฎหมายเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ในหลาย ๆ ข้อ และเน้นในส่วนของการปฏิบัติจริงคือการเข้าอบรมสมณะวิปัสสนากรรมฐานเพื่อพัฒนาจิตใจของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นพระสงฆ์หรือเจ้าอาวาสให้มีจิตใจเข้มแข็งมีความหนักแน่นในการปกครองเพื่อพัฒนาการปกครองในยุคใหม่ 2. คณะสงฆ์ต้องปรับตัวในการศึกษา บาลี นกธรรม และในระดับอุดมศึกษามีสถาบันการศึกษาไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หรือ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาพระสงฆ์ให้มีศักยภาพเพื่อพัฒนาการปกครองจำเป็นต้องรู้หลักการต่าง ๆ และรู้สภาพแวดล้อมบริเวณมีการวิเคราะห์ SWOT คือ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสอุปสรรค ในการบริหารต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปกครอง 3. จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพโดยการพัฒนาคณะสงฆ์ พัฒนาคน และพัฒนางาน ให้ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านและมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ไปกับสังคมที่อยู่รอบวัดเป็น วัด บ้าน โรงเรียน และนำสังคมไปสู่สันติสุขต่อไป

คำสำคัญ: ประยุกต์; พัฒนาศักยภาพ; พระสงฆ์

Abstract

This academic article aims to study Application of principles for developing the potential of monks for the governance of the Sangha in the new era by using studies from documents, textbooks, research and analysis using the theory of development. The results of the study found that developing the potential of monks has three methods: training, education, and development. 1. Training of monks to create attitudes and knowledge in the principles of academics, namely in the Tripitaka, law, Sangha Act, or in various theories. It is

*Received June 26, 2024; Revised July 19, 2024; Accepted July 25, 2024





designed to support monks who need to know additional laws related to The Sangha in many respects and emphasizes the actual practice, which is to attend the Samatha Vipassana Meditation training to develop the minds of those who will hold the position of monk or abbot to have a strong mind and be firm in governing to develop government in this era. New 2. The Sangha must adapt in the study of Pali, Dhamma, and at the higher level, there are educational institutions such as Mahachulalongkornrajavidyalaya University and Mahamakut Buddhist University or various educational institutions that help develop For monks to have the potential to develop governance, it is necessary to know various principles and know the environment in which SWOT analysis is performed, namely strengths, weaknesses, opportunities, and obstacles in various administrations in order to lead to improvement and development of government. 3. It is necessary to develop one's potential by developing oneself, developing people, and developing one's work to be successful in managing 6 aspects of monastic affairs and have connections with the society surrounding the temple as temples, homes, schools, and leading society. Continue to peace.

Keywords: Application; Potential Development; Monks

บทนำ

การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีอยู่ด้านหนึ่งคือด้านการปกครองซึ่งต้องอาศัยพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (พ.ร.บ.สงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535) และกฎหมายทั่วไป ซึ่งผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อน คือ พระสังฆาธิการหรือเรียกง่าย ๆ ว่าพระที่มีตำแหน่งในด้านการปกครองซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากเจ้าหน้าผู้ปกครองในแต่ละลำดับชั้นลงมา ในการบริหารในปัจจุบันเพื่อเป็นการพัฒนาด้านการปกครองพระสังฆาธิการจำเป็นจะต้องรู้กฎระเบียบและหลักทางพุทธศาสนาเพื่อพัฒนางานด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษา รวมถึงด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและการพัฒนาชุมชนให้ไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการซึ่งในหลักสากลทั่วไปประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาเป็นหัวใจที่จะทำให้เสริมในส่วนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทรัพยากรมนุษย์เพราะในด้านหลักธรรมทางพุทธศาสนา พระสังฆาธิการส่วนใหญ่จะรู้ในเรื่องของหลักธรรมและหลักพระพุทธศาสนาอยู่แล้ว แต่ในหลักการที่เป็นสากล อาจจะมีการศึกษาน้อยและสามารถที่จะนำมาประยุกต์รวมกันให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ ดังนั้น การฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนา จึงมีส่วนสำคัญที่จะนำมาสู่การพัฒนาและสถานการณ์ในด้านการปกครองในยุคใหม่ได้เพราะในยุคปัจจุบันนี้มีความทันสมัยในโลกโซเชียลและมีภาพพระสงฆ์กระทำความผิดมีภาพปรากฏให้เห็นเป็นข่าวแทบทุกวันข่าว เหล่านี้กระทบกระเทือนต่อศรัทธาของประชาชนและทำให้ประชาชนที่ไม่มีศรัทธาไม่เกิดศรัทธา ส่วนผู้ที่ศรัทธาอยู่แล้วอาจจะเกิดความหวั่นใจและไม่ศรัทธาในอนาคตได้

การปกครองจึงเป็นเรื่องของการให้พระภิกษุสงฆ์อยู่ในกฎระเบียบเพื่อมีวินัยในการรักษาตนปกครองคน ปกครองงานและบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยดีงาม ผู้เขียนจึงได้ประยุกต์หลักการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ในยุคใหม่ให้เข้ากับยุคสมัยและสามารถที่จะนำมาใช้ได้จริง และเกิดประโยชน์แก่วงการคณะสงฆ์ได้ เพราะปัจจุบันประชาชนพึ่งเล็งในการศึกษาทางด้านพระพุทธศาสนา โดยความเป็นห่วงว่าการปกครองคณะสงฆ์ยังมีความเข้มแข็งหรือเปล่าแต่โดยความจริงแล้วองค์ความรู้ที่ในพระพุทธศาสนามีอยู่มากมายและสามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้เพราะฉะนั้น การที่จะนำไปสู่การพัฒนาพระสังฆาธิการจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การปกครองคณะสงฆ์ยุคใหม่มี





ประสิทธิภาพ ทำให้ประชาชนมีความที่พระพุทธรูปศาสนาจะเกิดความมั่นคงในอนาคตได้ โดยทั่วไปแล้ว การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์สามารถทำได้หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมทำเป็นกันส่วนใหญ่ มี 3 วิธี ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์โดยการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ทางการศึกษา และการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ทางการพัฒนา

การพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์ทางการฝึกอบรม (Training)

การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กร หรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบ จัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรม และหลักการบริหารงานฝึกอบรม แต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยาจิตวิทยา และศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยให้เอื้ออำนวยให้ สามารถ กำหนดหลักสูตร และโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึง ความหมายของการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรม กระบวนการของการฝึกอบรม ประเภทของการฝึกอบรม และวิธีการฝึกอบรมดังนี้

ความหมายของการฝึกอบรม

บรรยงค์ โตจินดา (2546) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำ การฝึกอบรมเป็น กระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายของ องค์กร การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การจูงใจความเข้าใจ การได้ความรู้ และการเก็บความรู้นั้นไว้ แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้ การฝึกอบรมจะได้ผลดี เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรม โดยมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดย อาศัยเทคนิคการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่ การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้ สำหรับงานปัจจุบัน กำหนดแบบอย่างที่เป็นทางการกับระดับพนักงาน สำหรับการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้ สำหรับงานในอนาคต เสนาะ ตีเยาว์ (2539) กล่าวว่ารวมถึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ ใหม่ ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุง งาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด

ความจำเป็นในการฝึกอบรม พยอม วงศ์สารศรี (2538) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนา บุคคลในองค์กรให้มีความรู้อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความ พึงพอใจงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญหรือกล่าวได้ว่ามีทักษะ ในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี ความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเนื่องมาจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. องค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทาง ที่องค์กรกำหนดไว้ก็คือบุคคลในองค์กร ถ้าพึ่งเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของ องค์กรได้ จำเป็นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลภายในองค์กรงานจึงจะประสบความสำเร็จ ฉะนั้น





จำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งาน นั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ

2. ลักษณะงานในองค์การมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์การ ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

3. งานในองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่าง ๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

4. บุคคลในองค์การจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความเซื่องซึมจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์การจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปลอ่ยให้เด็กรุ่นหลังทำ จะต้องทำให้

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลเป็นสิ่งสำคัญให้รู้สิ่งใหม่ให้พอใจงานใหม่ ให้มีทักษะในการทำงานใหม่ ๆ นั้นได้ การฝึกอบรมจึงมีลักษณะเป็นระบบ

กระบวนการของการฝึกอบรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) กล่าวว่า เป็นขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน สามารถสรุปกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการด้วยการฝึกอบรมได้ดังนี้

1. กำหนดหรือวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis or Needs Assessments) ความจำเป็น หรือ Needs ในการฝึกอบรมและพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ โดยพิจารณาถึงสิ่งที่ขาดหรือบกพร่องบนพื้นฐาน ของการเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่ต้องการกับที่เป็นอยู่จริง นอกจากนั้น ยังพิจารณาถึงโอกาสหรือศักยภาพในการปรับปรุงผลงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้ว่าเป็นการจูงใจคนให้ปรับปรุงหรือสร้างโอกาสเพื่อความสำเร็จ โดยอาศัยโมเดลของขีดความสามารถ (Competency Model) ในการกำหนดแนวทางฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้การฝึกอบรมสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายและช่วยแก้ไขปัญหาได้นั้น นิสตารค์ เวชยานนท์ (2548) กล่าวว่า องค์การจะต้องมีการสำรวจว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดถึงต้องมีการฝึกอบรม มีเครื่องชี้อะไรที่บ่งบอกว่าควรมีการฝึกอบรมในการหาความจำเป็นมีขั้นตอนที่จะต้องดำเนินการคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถทำได้หลายวิธี เช่น โดยการศึกษาถึงวัตถุประสงค์ ขององค์การ ตลอดจนหน้าที่และลักษณะงานขององค์การโดยละเอียด การสอบถามผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ การสังเกตการณ์ปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานองค์การ การศึกษาจากเอกสาร เช่น บันทึกการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน หรือผลการประเมินครั้งก่อน เป็นต้นทั้งนี้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมทำได้ใน 3 ระดับ คือ

1. Organization Analysis เป็นการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม เช่น ทักษะความชำนาญของพนักงาน โครงสร้างขององค์การภารกิจของหน่วยงาน นโยบาย เป้าหมาย รวมทั้งแผนงานต่าง ๆ ขององค์การ

2. Task Analysis เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งงานต่าง ๆ ในองค์การว่า ในแต่ละงานมีงานย่อย ๆ อะไรบ้าง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถชำนาญในด้านใดบ้าง เพื่อกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม





3. Person Analysis เป็นการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเฉพาะของพนักงานแต่ละคน ว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร เพื่อที่จะช่วยแก้ไขอาจทำได้โดยการสังเกต การสัมภาษณ์หรือการใช้แบบสอบถาม นอกเหนือจาก ดนัย เทียนพุฒิ (2540) กล่าวว่า วิธีที่กล่าวมานี้ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจแบ่งออกตามความจำเป็นของพนักงาน 2 ประเภท คือ

1. การหาความจำเป็นของพนักงานใหม่ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมแบบนี้สามารถหาได้โดยการวิเคราะห์งานที่พนักงานใหม่ต้องเข้ามาทำงาน โดยศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับงานนั้น ๆ เพื่อกำหนดทักษะเฉพาะที่จะใช้กับงานโดยทั่วไป โดยจะหาข้อมูลได้จากการพิจารณาคำบรรยายลักษณะงาน (Job description) และคุณสมบัติของผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้น (Job specification) วิธีการหาความจำเป็นแบบนี้เรียกว่า Task analysis

2. การหาความจำเป็นของพนักงานประจำในปัจจุบัน ซึ่งเรียกว่า Performance analysis โดยดูจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าพนักงานแต่ละคน มีปัญหาที่ควรจะต้องได้รับการพัฒนาในด้านใดบ้าง และกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมต่อวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม (Developing and design Training programs) เมื่อสามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์กร และบุคลากรต้องการได้รับการแก้ไขหรือมุ่งให้ปรับปรุงผลงานก็จะต้องมีการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วยกิจกรรมที่สำคัญได้แก่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม การคัดเลือกวิทยากร การเลือกเทคนิคและวิธีการในการฝึกอบรม การกำหนดสถานที่จัดการฝึกอบรมและอุปกรณ์การฝึกอบรม

ระยะสอง การดำเนินการฝึกอบรม จะเป็นการดำเนินการในเรื่องของการจัดเตรียมความพร้อมในด้านสถานที่และพิธีการจัดการฝึกอบรมในแต่ละวัน ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาการฝึกอบรมกับวัตถุประสงค์หลักสูตร งบประมาณประจำวัน และรายงานสรุปความก้าวหน้าในการจัดการฝึกอบรม

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2548) กล่าวว่า ระยะสาม การดำเนินการเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรม ซึ่งต้องอาศัยการดำเนินงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมโดยหน่วยงานฝึกอบรม การนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมไปปฏิบัติโดยหน่วยงานต้นสังกัด และการวัดผลทางธุรกิจในด้านผลลัพธ์โดยหน่วยงานวัดผลธุรกิจเพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ขั้นตอนในการบริหารหลักสูตรนี้จำเป็นจะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและประสานงานกันในการฝึกอบรมจะเพิ่มหรือลดฝ่ายไหนขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เริ่มตั้งแต่การจัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการดำเนินการ เลขานุการ เภรณูญิก พิธีกร ฝ่ายเอกสารและรับลงทะเบียน ฝ่ายจัดทำคำบรรยาย ฝ่ายประชาสัมพันธ์ ฝ่ายสถานที่ ฝ่ายเทคโนโลยี ฝ่ายพยาบาล ฝ่ายยานพาหนะ ฝ่ายปฏิคมฝ่ายอาหารและเครื่องดื่ม ฝ่ายการบันเทิงและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และฝ่ายประเมินผลเป็นอาทิ

1. การดำเนินการอบรมการดำเนินการอบรมนั้นเป็นขั้นตอนปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้ ควรให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้รับทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ เพื่อความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยเปิดรับสมัครผู้ที่สนใจ หรือคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายตามความเหมาะสมเพื่อเข้าการฝึกอบรม จัดการสถานที่และรายละเอียดการดำเนินงานให้เรียบร้อยและเริ่มดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในขั้นนี้ทางคณะผู้จัดจะต้องมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ และวิทยากรให้เป็นไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อให้การฝึกอบรมดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นที่สุด

2. การประเมินผลติดตามผลการฝึกอบรม (Training Evaluation and Follow up) ดังต่อไปนี้

1. การประเมินการเรียนรู้ เพื่อต้องการทราบว่าผู้เข้ารับการอบรมฝึกความคิดเห็นและทัศนคติอย่างไรต่อการ





ฝึกอบรม เช่น ทักษะคิดต่อวิทยากรหรือหัวข้อวิชา 2. การประเมินปฏิกิริยา เพื่อต้องการทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความคิดเห็นและทัศนคติอย่างไรต่อการฝึกอบรม เช่น ทักษะคิดต่อวิทยากรหรือหัวข้อวิชา 3. การประเมินพฤติกรรม เพื่อต้องการทราบว่า ผู้เข้ารับการอบรมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ 4. กระประเมินผลลัพธ์ เพื่อต้องการทราบว่า ผู้ผ่านการอบรมปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่ และการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิมเป็นผลมาจากการฝึกอบรมหรือไม่ประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาในการฝึกอบรม ประกอบไปด้วย

ประการที่หนึ่ง การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับทักษะ และความสามารถของพนักงานในปัจจุบัน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความชำนาญในทักษะและความสามารถเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น

ประการที่สอง การฝึกอบรมเป็นการสร้างทักษะ ทัศนคติ และความรู้ให้แก่พนักงาน

ประการที่สาม การเรียนรู้ เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแบบถาวร เมื่อบุคคลได้รับการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถ

ประการที่สี่ มุ่งเน้นการเพิ่มพูนทักษะ กล่าวคือ พฤติกรรมที่ได้รับจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเป้าหมายของการฝึกอบรมนั้นคือ การเพิ่มพูนทักษะต่าง ให้แก่พนักงาน ยกตัวอย่างเช่น ทักษะในการเคลื่อนไหว ทักษะในการรับรู้ และทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นอาทิ

ประการสุดท้าย แนวคิดสำคัญที่นำมาประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ยกตัวอย่างเช่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องถูกกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้โดยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ ซึ่งการเรียนรู้และการฝึกอบรมต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปปฏิบัติ และสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมจะต้องเป็นสิ่งที่มีความหมาย สามารถนำไปปรับใช้ได้

ส่วนทางด้านของสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมต้องสามารถสื่อสารได้ดี และสิ่งที่เรียนรู้ในการฝึกอบรมต้องนำไปสู่การปฏิบัติจากความหมายดังที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะของบุคคลเพื่อที่จะปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) และพฤติกรรม (Behavior) อันเหมาะสมจนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมนั้นสามารถแยกได้หลายประเภท ตามลักษณะของจุดมุ่งหมาย ผู้เข้ารับการอบรมและระยะเวลาในการสอบ แต่ที่น่าสังเกตก็คือ การฝึกอบรมก็เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความชำนาญ การแบ่งประเภทของการฝึกอบรมจะถือสิ่งใดเป็นเกณฑ์ก็ตาม แต่ก็มุ่งผลอยู่ที่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นสำคัญ เราสามารถแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม ดังต่อไปนี้เสนอแนะ ดิยาว (2539) กล่าวว่า

1. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (Induction or Orientation)
2. การฝึกอบรมโดยการทำงาน (On The Job Training)
3. การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule Training)
4. การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship Training)
5. การฝึกงาน (Internship Training)
6. การฝึกอบรมพิเศษ (Special Purpose Program)





วิธีการฝึกอบรม

ณัฐพันธ์ เชนันท์ (2548) กล่าวว่าความสำเร็จในการจัดการฝึกอบรมจึงนับว่ามีส่วนขึ้นอยู่กับวิธีการที่จะใช้ถ่ายทอด และการสร้างบรรยากาศให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตื่นตัว มีความพร้อม และเต็มใจที่จะได้รับการฝึกฝนซึ่งปัจจุบันวิธีการใช้ในการฝึกอบรมนั้นมีอยู่หลายวิธี ที่นิยมใช้มีดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การประชุม (Conference)
3. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
4. การใช้กรณีศึกษา (Case Study)
5. การสาธิต (Demonstration)
6. การสัมมนา (Seminar)
7. การฝึกงานในสถานการณ์จริง (On the job Training)

จากความหมายของการฝึกอบรมข้างต้นพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการจัดการในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน และเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานความสำคัญของการฝึกอบรมคือ ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น มีทัศนคติที่ดีขึ้น และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การอบรมพระสังฆาธิการเพื่อสร้างทัศนคติและให้รู้ในหลักของวิชาการกล่าวคือในส่วนพระไตรปิฎก กฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์หรือในเรื่องทฤษฎีต่าง ๆ ก็ตาม การออกแบบเพื่อรองรับพระสังฆาธิการจำเป็นจะต้องรู้ในส่วนของกฎหมายเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์ในหลาย ๆ ข้อ เพราะฉะนั้นการพัฒนาในเรื่องของการอบรมจึงเน้นในเรื่องของการพัฒนาในหลักการ กล่าวคือ ทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติและเน้นในส่วนของการปฏิบัติจริงคือการเข้าอบรมสมณะวิปัสสนากรรมฐานเพื่อพัฒนาจิตใจของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นพระสังฆาธิการหรือเจ้าอาวาสให้มีจิตใจเข้มแข็งมีความหนักแน่นในการปกครองเพื่อพัฒนาการปกครองในยุคใหม่ให้ประสบความสำเร็จซึ่งผู้เขียนได้ยกตัวอย่างเช่นโครงการอบรมพระสังฆาธิการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเจ้าอาวาสใหม่หรือโครงการต่าง ๆ ในหลาย ๆ พื้นที่เป็นการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อรองรับสังคมยุคใหม่รองรับบริบทพื้นที่ที่ตัวเองรับผิดชอบในแต่ละด้านไม่ว่าจะเป็นเจ้าอาวาสหรือผู้เช่าเจ้าอาวาสต่างมีหน้าที่ ๆ จะต้องรับผิดชอบและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ตัวอย่างเช่น โครงการอบรมพระสังฆาธิการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าอาวาสใหม่ รุ่นที่ 2 ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 14 ประจำปี พ.ศ. 2566 โดยมีนายอินทพร จันเอี่ยม รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ บรรยายถวายความรู้แก่พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ เรื่อง สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กับงานการคณะสงฆ์ และการจัดการศาสนสมบัติของวัด ฼ ศาลาเอนกประสงค์ วัดไร่ขิง พระอารามหลวง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โครงการอบรมพระสังฆาธิการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าอาวาสใหม่ รุ่นที่ 2 ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 14 ประกอบด้วย จังหวัดนครปฐม จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดกาญจนบุรี และจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่เจ้าอาวาสเกี่ยวกับพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และมติมหาเถรสมาคม โดยจัดขึ้นระหว่างวันที่ 8 - 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 รวม 7 วัน ณ วัดไร่ขิง พระอารามหลวง ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เป็นต้น และมีหลายโครงการที่นำไปสู่การพัฒนาด้านการอบรม





การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการโดยการศึกษา (Study)

ในด้านการศึกษา ของคณะสงฆ์มีการศึกษาในส่วนของบาลีนักธรรมรวมถึงอุดมศึกษาที่เป็นมหาวิทยาลัยสูงโดยเฉพาะและในปัจจุบันยังเปิดโอกาสให้พระสงฆ์ได้มีโอกาสเข้าเรียนในระดับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ตามที่รัฐกำหนดเพราะฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ทำให้พระสงฆ์มีความเชื่อมั่นและสามารถนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาไปเผยแผ่ให้แก่ประชาชนให้เข้าใจในหลักธรรมได้ การศึกษาในปัจจุบันนี้เปิดกว้างและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไปเพราะฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการและยังมีการสนับสนุนพระภิกษุสามเณร ให้ศึกษาเล่าเรียนเพื่อต่อยอดและสืบทอดพระพุทธศาสนาภาษาทางคณะสงฆ์ เรียกว่า ศาสนศึกษา

เชาว์ โรจนแสง (2551) กล่าวว่าการศึกษาที่จุดเน้นที่บุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มากกว่างานวัตถุประสงค์ของการศึกษาก็เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กรกับเป็นการพัฒนาเรื่องอาชีพ กล่าวคือเลื่อนขึ้นเป็นหัวหน้างาน การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการบังคับบัญชาจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับโครงการการศึกษาของบุคคล เนื่องจากการให้การศึกษาเรื่องใหม่จะเป็นความจำเป็นเพื่อที่จะสามารถปรับตัวทำหน้าที่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ได้สิ่งที่ควรคำนึงถึงในเรื่องของการศึกษาก็คือการศึกษาเป็นเรื่องของการลงทุน ซึ่งผลที่จะได้รับจะปรากฏขึ้นในระยะยาว นอกจากนี้การประเมินผลกระทำได้โดยเทียบผลที่ได้กับวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ดังนี้

1. การศึกษากับการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของ มนุษย์สามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษา มีการวิจัยจนเป็นที่ประจักษ์ชัดว่าการลงทุนด้านการให้ การศึกษามีผลโดยตรงต่อการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการ ประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมาก เช่น สหรัฐอเมริกา เยอรมนี และญี่ปุ่น มีการลงทุนทางการศึกษามาก ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายเอาแบบอย่างจะเห็นว่าการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงน่าจะมีความเหมาะสม และสมควรได้รับการดำเนินการจัดการศึกษาลักษณะนี้ไปพร้อม ๆ กับการศึกษาที่จัดอยู่ในสถานศึกษา

2. การศึกษาเป็นการลงทุนและการบริโภค การศึกษาในทรรศนะของนักเศรษฐศาสตร์จะต้องคำนึงถึงผลได้ คือสิ่งที่คาดว่าจะได้รับจากการลงทุนทางการศึกษานั้น ๆ การศึกษาคือการบริโภคซึ่งสามารถแยกทรรศนะทั้ง 2 ออกได้ ดังนี้

1. การศึกษาเป็นการลงทุน ตามแนวคิดในปัจจุบันถือว่ารายจ่ายเพื่อการศึกษาเป็นการจ่ายลงทุนเพื่อเพิ่มผลผลิตในอนาคต บทบาทของการศึกษานั้นจะอยู่ในรูปของทักษะที่แฝงในตัวมนุษย์ที่เราถือว่าเป็นทุนมนุษย์ ไม่จำเป็นต้องบำรุงรักษาและปรับปรุงทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ของมนุษย์ถือได้ว่าเป็นการลงทุนในมนุษย์

2. การศึกษาเป็นการบริโภค การศึกษาเพื่ออรรถประโยชน์และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต กล่าวคือ การศึกษาที่มีจุดประสงค์เพื่อการเสริมสร้างเกียรติ ศักดิ์ศรี ความมีหน้ามีตาในสังคมแก่บุคลากรจะเห็นได้ว่า รายจ่ายเพื่อการศึกษาทั้งหมดไม่ใช่เป็นรายจ่ายเพื่อลงทุนเพียงประการเดียวแต่รายจ่ายเพื่อการศึกษาเป็นทั้งรายจ่ายเพื่อการบริโภคและรายจ่ายเพื่อการลงทุนไปพร้อม ๆ กันพิจารณาในเชิงเศรษฐศาสตร์แล้ว การศึกษาคือ ปัจจัยแห่งการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของทุนมนุษย์นั่นเอง

3. การจัดการการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาเป็นกระบวนการใน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างเป็นระบบ การศึกษาของบุคลากรในองค์กรจะต้องยึดถือจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทำให้พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์กร





4. ความจำเป็นที่องค์กรต้องจัดให้มีการศึกษา เหตุผลที่องค์กรจำเป็นต้องจัดให้มีการศึกษาแก่บุคลากรเนื่องมาจากสาเหตุ 4 ประการคือ

1. สถานศึกษาไม่สามารถผลิตบุคคลที่ทำงานได้ทันที ไม่มีสถานศึกษาใด ๆ ที่สามารถผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีที่จบการศึกษาออกมาแล้ว เมื่อเข้าสู่องค์กร

2. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในสภาพปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงโดยกระบวนการศึกษา

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะผลต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

4. การได้ประสบการณ์ที่ตรงตามความต้องการ ประสบการณ์ตรงต่อการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถของบุคคล

5. หลักการจัดการศึกษาเมื่อเหตุผลและความจำเป็น ในการจัดให้มีการศึกษาแก่บุคลากร การจัดการศึกษาควรยึดหลักต่อไปนี้

1. การศึกษาตามความประสงค์ของบุคลากร เมื่อบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การบุคลากรย่อมมีความต้องการที่จะได้รับโอกาสการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองให้สูงขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองมากขึ้น องค์การจึงจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลให้ได้รับโอกาสการพัฒนาตนเอง การจัดการศึกษาตามความต้องการของบุคลากรอีกประเภทหนึ่งที่องค์กรควรให้ ความสำคัญต่อการศึกษตามกลุ่มสนใจต่าง ๆ กล่าวคือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอาจมีความต้องการที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การศึกษาตามความประสงค์ขององค์กร ด้วยเหตุผลที่ว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษา

ในระบบไม่สามารถผลิตบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันที องค์การจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อภารกิจขององค์การได้ เมื่อสำเร็จแล้วจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานประจำในองค์การ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม รูปแบบของการจัดการศึกษาตามความประสงค์ขององค์การสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ

- การศึกษาก่อนปฏิบัติงาน เป็นการให้การศึกษาแก่บุคลากรก่อนเข้าประจำการ
- การศึกษาระหว่างประจำการ เป็นการศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่นั้นอยู่แล้วเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- การศึกษาก่อนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาก่อนแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง

6. ระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในอดีตเป็นการจัดการศึกษาที่มีศูนย์กลางอยู่ที่วัด บ้านและวัง โดยการศึกษาที่วัดนั้นจะมีพระเป็นผู้สอนเพื่อให้สามารถอ่านเขียนภาษาไทยได้ และยังมีการสอนศีลธรรมตามหลักของศาสนาเพื่อให้ลูกศิษย์ประพฤติดี ประพฤติชอบ การศึกษาที่บ้านเป็นการศึกษาแบบไม่มีแบบแผน บิดามารดาเป็นผู้อบรมสั่งสอนตามโอกาสเพื่อให้รู้ภาษาของตนและสามารถสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาพูดให้เป็นที่ยอมรับได้ ส่วนการศึกษาในวังนั้น เป็นการเรียนกับนักปราชญ์หลวงผู้รับราชการอยู่ในราชสำนัก และเป็นผู้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่สามารถถ่ายทอดไปยังบรรดาลูกศิษย์ที่เป็นเจ้านายและบุตรหลานข้าราชการ ต่อมาได้มีการจัดตั้งโรงเรียนขึ้นในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และได้มีการปฏิรูปการศึกษาไทยให้เป็นแบบสากลโดยระบบการศึกษาของไทยในปัจจุบันได้กำหนดให้มี 3 รูปแบบ





1) การศึกษาในระบบ การศึกษาในระบบมีลักษณะที่สำคัญคือ เป็นการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นหลัก มีรูปแบบการจัดสถานศึกษา การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถานศึกษาที่ต่างไปจากวิถีชีวิตที่เป็นจริงในชีวิตประจำวันในสังคมและชุมชนกลุ่มเป้าหมายเป็นเด็กและเยาวชน มีการกำหนดวัยของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน มีโครงสร้างของระบบที่แน่นอนเป็นไปตามลำดับขั้น

2) การศึกษานอกระบบการศึกษานอกระบบมีลักษณะที่สำคัญคือ ผู้เรียนไม่มีการกำหนดเกณฑ์อายุ เหมือนกับการศึกษาในระบบโรงเรียน ผู้สอนเป็นครูผู้สอนที่มีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในวิชาที่เรียนโดยตรง หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากการประกอบอาชีพของตนมาเป็นวิทยากรและ อาสาสมัคร หลักสูตรและเนื้อหาวิชา ยืดหยุ่นได้มาก เนื้อหาสามารถปรับตามท้องถิ่นและความสนใจ ของผู้เรียน จะมีภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ รูปแบบการจัด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของผู้จัดและผู้เข้ารับการศึกษ การเรียนการสอน แตกต่างกันไปและตามความเหมาะสม โดยอาจจัดในรูปแบบพบปะสนทนา การสาธิต การฝึกอบรม การใช้สื่อทัศนูปกรณ์ สื่อมวลชน การศึกษาทางไกล เป็นต้น

การศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษาตามอัธยาศัยมีลักษณะที่สำคัญ คือ การศึกษาตามอัธยาศัยมีรูปแบบที่ไม่เป็นรูปแบบที่จะอธิบายได้ชัดเจน ไม่สามารถจับต้องหรือมองเห็นเหมือนการศึกษาในระบบที่มีโรงเรียนเป็นตัวแทนระบบ เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่มีหลายสถานการณ์ จึงมีหลายวัตถุประสงค์และไม่จำเป็นต้องเพื่อการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระบบอื่น ๆ บุคคลสามารถใช้การศึกษาตามอัธยาศัยในระหว่างการเรียนรู้ในระบบพร้อม ๆ กันด้วย เป็นการศึกษาที่มีหลากหลายรูปแบบ และใช้วิธีการที่ไม่เป็นทางการต่าง ๆ ได้ไม่จำกัด

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายนอกองค์การ

งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การโดยการศึกษาจะต้องอาศัยทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย แต่เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคคลได้อาศัยหลักเกณฑ์ของระดับการศึกษาในระบบเป็นปัจจัยในการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน และโอกาสก้าวหน้าในโครงสร้างของตำแหน่งนั้น ๆ การพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจากภายนอกองค์การที่จัดเป็นระบบสามารถดำเนินการได้ด้วยการให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ ให้ศึกษาต่อเต็มเวลา ให้ศึกษาต่อบางเวลา ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจากภายในองค์การ

ความจำเป็นของการใช้กำลังคนเพื่อดำเนินภารกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมายอาจต้องการบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะเจาะจง ซึ่งไม่อาจพึ่งพาการศึกษาจากภายนอกได้ องค์การจึงจำเป็นต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรขึ้นใช้เอง และในขณะเดียวกันองค์การบางลักษณะนอกจากจะผลิตบุคลากรไว้ใช้เองแล้วยังสามารถผลิตผู้ชำนาญการและเชี่ยวชาญตามที่ตนเองถนัดและมีความสามารถให้กับองค์การอื่น ๆ ได้ด้วย องค์การที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในองค์การประกอบด้วยโครงสร้าง รูปแบบ และวิธีการดำเนินการที่แตกต่างกันออกไป คือ โครงสร้างขององค์การที่จำเป็นต้องผลิตบุคลากรขึ้นใช้เอง ฝ่ายจัดบริการการศึกษามีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรในองค์การโดยทำหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาและพัฒนาบุคลากรในองค์การ กำหนดแผนงานและวิธีการในการพัฒนา รวมทั้งทำหน้าที่ในการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรในองค์การด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน และวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสม สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนรอบคอบ และตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ





สรุปได้ว่า การปกครองคณะสงฆ์ยุคใหม่ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงไปตามโลกตามยุคตามสมัยมีปัจจัยหลายด้านที่เป็นสิ่งแวดล้อมทำให้คณะสงฆ์ต้องปรับตัวและตื่นตัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยจะเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีความรู้ความสามารถและศักยภาพที่สามารถจะบริหารการปกครองยุคใหม่ให้ประสบความสำเร็จได้ การศึกษาแบบเดิมคือบาลีนักธรรมปัจจุบันมีการพัฒนาให้พระสงฆ์มีการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีสถาบันการศึกษาไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่ช่วยพัฒนาพระสงฆ์ให้มีศักยภาพเพื่อพัฒนาการปกครองจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องรู้หลักการต่าง ๆ และรู้สภาพแวดล้อมบริเวณมีการวิเคราะห์ SWOT คือ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการบริหารต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาจึงจะสามารถรู้โครงสร้างของการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารการปกครองพระพุทธศาสนาในยุคใหม่ได้ เพราะการปกครองคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญผู้ที่เป็นผู้ปกครองก็จำเป็นจะต้องมีศักยภาพที่จะปกครองได้จริงและสามารถมีภาวะผู้นำที่จะนำองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือวัดให้ประสบความสำเร็จก็ต้องจำเป็นจะต้องอาศัยการศึกษา

การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการโดยการพัฒนา (Development)

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2551) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการโดยการพัฒนาตนเองในงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่รับผิดชอบอื่น ๆ เช่นฝ่ายการเจ้าหน้าที่/ฝ่ายการพนักงานได้ทำการสอนงาน (Coaching) การแนะนำงาน และการเพิ่มหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน การหมุนเวียนงาน ให้พนักงานได้รับความรู้และประสบการณ์จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สุจิตรา ธนารักษ์ (2550) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการจะต้องพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่มีส่วนในการกำหนดการระบบบาทของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบมีหลาย ๆ ด้านดังนี้

การพัฒนาตนเอง (Self Development)

เชาว์ โรจนแสง (2551) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดหมายชีวิต โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น ด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาชีวิตและการทำงานของตนให้สูงขึ้น มีคุณประโยชน์และมีความสุข ซึ่งการพัฒนาตนเองมีจุดหมายที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- สามารถพึ่งตนเองได้ คือ สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้
- ประสบความสำเร็จในชีวิตและหน้าที่การงาน
- สามารถทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้

เมื่อพิจารณาถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองพบว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ 2 ส่วน คือ การสำรวจตนเองและการวิเคราะห์ตนเอง ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การสำรวจตนเอง เพื่อที่จะกำหนดเป้าหมายในอนาคตที่เราต้องการ ประเด็นสำคัญที่ทุกคนควรรู้เกี่ยวกับตนเอง ได้แก่

1.1 พื้นฐานดั้งเดิม ตัวอย่างเช่น ประวัติ ชื่อ นามสกุล สถานที่เกิด สิ่งแวดล้อม ในวัยเด็ก ผู้ที่เคยเลี้ยง เล่น สอน บันดาลใจ บุคลิกลักษณะเฉพาะของบิดามารดา และญาติ เหตุการณ์ที่มีอิทธิพลหรือฝังใจ หนังสือ แนวความคิด รูปภาพและสถานที่ที่ชอบและประทับใจมาก ความคิด ภาพหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีอำนาจเหนือจิตใจของตน สิ่งของ เหตุการณ์ เรื่องราวต่าง ๆ ที่ตนพูดถึงบ่อย ๆ

1.2 จุดอ่อนของตน นิยามที่ไม่พึงประสงค์ สิ่งที่ไม่ได้ สิ่งที่ทำให้ตนรู้สึกว่าถูกดูหมิ่นสิ่งที่ไม่อยากพูดถึง สิ่งที่ไม่อยากฟัง ไม่อยากเห็น สิ่งที่ทำให้คนอื่นแสดงปฏิกิริยาอันไม่พึงประสงค์





1.3 จุดเด่นของตนเอง นิสัยอันดีงาม สิ่งที่ได้ดีที่สุดในสิ่งที่ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในตนเองสิ่งที่ตนทำได้ แต่คนอื่นทำไม่ได้ สิ่งที่ตนชอบที่สุด สิ่งที่ตนต้องการมากที่สุด

2. การวิเคราะห์ตนเอง เป็นการมองตนเองให้ลึกลงไปบรรยายละเอียด การวิเคราะห์ตนเองมักจะใช้แนวคิด Johari Window ที่นำเสนอโดยนักวิชาการ 2 คน คือ Joseph Luff Harry Ingram แนวคิด Johari Window จะมีการแบ่งหน้าต่างออกเป็น 4 บาน ดังนี้

2.1 พฤติกรรมเปิดเผย (Open Area) เป็นพฤติกรรมที่ตัวเองรู้ว่า ตัวเองเป็นอย่างไรและคนอื่นรู้ด้วยเช่นกันว่าคน ๆ นั้นมีพฤติกรรมอย่างไร เช่น พฤติกรรมชอบช่วยเหลือผู้อื่น

2.2 พฤติกรรมบอด (Blind Spot) เป็นพฤติกรรมที่คนอื่นรู้ว่าคน ๆ นั้นเป็นอย่างไรแต่ตัวเองไม่รู้ ว่าตนเองเป็นอย่างไร เช่น พูดไม่ชัด พูดมาก

2.3 พฤติกรรมซ่อนเร้น ปิดบัง (Hidden Area) เป็นพฤติกรรมที่ตัวเองรู้ว่า ตัวเองเป็นอย่างไร แต่คนอื่นไม่รู้ว่าคุณคน ๆ นั้นมีพฤติกรรมเช่นนั้น เช่น มีจิตใจใจฉลาดคนอื่น

2.4 พฤติกรรมมืด (Unknown Area) เป็นพฤติกรรมที่ทั้งตัวเองและคนอื่นก็ไม่รู้ว่าคุณคน ๆ นั้นมีพฤติกรรมอย่างไร

ตามแนวคิดของ Jonari Window การที่คนจะพัฒนาตนเองได้นั้น จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองให้มากที่สุดโดยค้นหาตัวเองและเปิดเผยตัวเอง (Openness) เพื่อให้ผู้อื่นได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองเพื่อผู้อื่นจะได้มีโอกาสบอกให้ตัวเองได้ทราบว่าเขาเป็นอย่างไร มีจุดดี และจุดที่จะต้องปรับปรุงอย่างไรบ้าง เพื่อจะได้มีโอกาสแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่ตนเองยังไม่ได้ ในกรณีนี้เขาจำเป็นต้องยอมรับ (Feedback) จากผู้อื่นแม้ว่าจะเป็น (Negative Feedback) ก็ตามทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาได้นั้นต้องประกอบด้วยหลาย ๆ ลักษณะดังนี้ ประเภทของบุคคล หรือ ลักษณะของบุคคลแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของมนุษย์ด้วยสาเหตุนี้องค์กร หรือ บรรดาบริษัททั้งหลายจึงจำเป็นต้องแสวงหาบุคคล ที่คิดว่าจะมีแววที่จะพัฒนา ตนเองได้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ที่พัฒนาได้จะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังต่อไปนี้หรือประกอบไปด้วย 4 ร คือ

- รู้จักยอมรับ ในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นหรือของผู้ร่วมงานด้วยกันตามสถานภาพที่แท้จริง ไม่เอาเกณฑ์ของตนเองไปวัดไม่ว่าจะเป็นวิชาการหรือส่วนตัว ถ้าไม่ยอมรับจะต้องเป็นการไม่ยอมรับด้วยเหตุผล และการแสดงออกที่เหมาะสมไม่กระทบกระเทือนในกันโดยไม่จำเป็น

- รู้จักยืดหยุ่น ทั้งในทัศนคติและวิธีการทำงานยอมรับด้านกลยุทธ์มีการปรับตัวเข้าหากันเพื่อให้เกิดความกลมกลืนรู้เขารู้เรา รู้ความพอดีที่จะปฏิบัติต่อกัน แต่ไม่ควรยืดหยุ่นโดยขาด 5 หลักการปล่อยให้ไหลไปตามกระแสความคิดของคนอื่นที่ขาดเหตุผลจะต้องมีหลักการในการยืดหยุ่น

- รู้จักยืนหยัด ในทัศนคติและวิธีการหรือกลยุทธ์ในการทำงานที่เชื่อมั่นด้วยหลักของเหตุผลว่าถูกต้องทั้งนี้ต้องหาวิธีการแสดงความยืนหยัดให้เหมาะสมในลักษณะที่แน่วแน่ในหลักการ แต่มีนวลในวิธีการ อย่างไรก็ตามในกรณีที่ต้องแสดงความรุนแรงตามความจำเป็นก็จะต้องแสดงแต่จะทำด้วยความชัดเจนในสิ่งที่ทำไม่ควรทำโดยอารมณ์จนไม่มีเหตุผล

- รู้จักยิ้มแย้ม จะต้องรู้จักสร้างอริยาบถไมตรีเข้าหากันมีอารมณ์ขันไม่เคร่งเครียดกับงานจะเป็นยุทธวิธีสำคัญในการทำงานร่วมกันจงพยายามฝึกหัดตนเองให้เป็นคนยิ้มได้เสมอจะช่วยให้เกิดความอดทน สามารถควบคุมอารมณ์ได้

นอกจากรู้จักตนแล้ว พระสังฆาธิการจะเป็นจะต้องรู้จักคน หมายถึง รู้จักการใช้คนทำงานและรู้จักงาน คือขอบข่ายของงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านซึ่งมีความสำคัญเพื่อจะขับเคลื่อนองค์กรคณะสงฆ์ให้ประสบความสำเร็จได้ การรู้จักตนตามหลักทฤษฎีตะวันตกจำเป็นที่จะต้องสำรวจตนเองวิเคราะห์ตนเองและพัฒนาตนเองมีทักษะในการที่จะรู้เขารู้เรา คือ รู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีลักษณะเป็น





เช่นไร รู้เรารู้ตนเองมีลักษณะที่จะสั่งการถูกต้องหรือไม่ จึงจะสามารถพัฒนาการปกครองในยุควิถีใหม่ให้ประสบความสำเร็จได้เพราะสังคมปัจจุบันพระสงฆ์มีจำนวนน้อยลง แต่พระสงฆ์ที่จะเข้ามาบวชจะศึกษาเล่าเรียนนั้นหาได้ยากจึงจำเป็นต้องรักษาและสามารถอธิบายให้ผู้สนใจให้มาศึกษาเล่าเรียนได้อย่างถูกต้องจึงจะเป็นยุคที่มีความรุ่งเรืองและสามารถพัฒนาองค์กรไปได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาจึงมีความสำคัญในการที่จะพัฒนาศักยภาพสิ่งสำคัญ คือ พระสังฆาธิการต้องรู้จักตนว่าในการทำงานมีศักยภาพมากน้อยเพียงใดเพื่อรับการพัฒนา จำเป็นจะต้องพัฒนาศักยภาพโดยการพัฒนาตนพัฒนาคนและพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านและมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ไปกับสังคมที่อยู่รอบวัดเป็น วัด บ้าน โรงเรียน และนำสังคมไปสู่สันติสุขต่อไป การพัฒนาจึงมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการตามแนวทฤษฎีของตะวันตกและพัฒนาได้จริงในการปกครองคณะสงฆ์ยุคใหม่



การอบรม

1. อบรมด้านทฤษฎี (คันถุระ)
2. อบรมด้านการฝึกปฏิบัติ (วิปัสสนาธุระ)



การศึกษา

1. บาลี, นิกธรรม
2. อุดมศึกษา
3. กฎหมายหรือ ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการปกครองคณะสงฆ์



การพัฒนา

1. การพัฒนาตน
2. การพัฒนาคน
3. การพัฒนางาน

ภาพที่ 1 : การประยุกต์หลักการพัฒนาศักยภาพของพระสังฆาธิการ
เพื่อการปกครองคณะสงฆ์ยุคใหม่ (ผู้แต่ง : 2567)

สรุป

พระสังฆาธิการ เป็นนามบัญญัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่การปกครองคณะสงฆ์ในเขตปกครองของตน ได้แก่ การรักษาความเรียบร้อยดีงาม การศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ รวมทั้งการนิคมกรรมหรือการวินิจฉัยอธิกรณ์หรือความผิดทางพระธรรมวินัยของพระภิกษุ การพัฒนาศักยภาพตามหลักทฤษฎีตะวันตกคือการพัฒนาในด้านการอบรมด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาซึ่งในแต่ละด้านมีความสำคัญ ในการที่จะปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยซึ่งตามหลักปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา เน้นในเรื่องของการสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนามีการยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายในโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาลในการพัฒนาเชิงพุทธและนำไปสู่การเรียนรู้เชิงพุทธมีการเพิ่มขีดของศักยภาพพระสังฆาธิการ พระอุปัชฌาย์ พระจริยานิเทศน์





พระวินยาธิการ ตลอดถึงพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างเสริมองค์ความรู้ด้านพุทธศาสนาได้มีทรัพยากรที่เพียงพอในการขับเคลื่อนพระพุทธศาสนาอย่างมีประสิทธิภาพ หลักทฤษฎีที่ผู้เขียนได้นำมาใช้ในการเขียนบทความในครั้งนี้มี 3 หลักซึ่งสาระสำคัญ คือ หลักการที่จำเป็นจะต้องรู้ที่จะพัฒนาในด้านการอบรม ความรู้และนำไปสู่การปฏิบัติคือมีหลายพื้นที่ที่มีการปฏิบัติก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่งและการศึกษาพระสงฆ์มีการศึกษาบาลีนักธรรมและมีการศึกษาในระดับอุดมศึกษา รวมถึงการส่งเสริมให้ภิกษุสามเณรและคนวัดได้เข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาที่มีการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนางาน อยู่สม่ำเสมอการเปิดโลกทัศน์ใหม่จะทำให้คณะสงฆ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสังฆาธิการมีภาวะผู้นำและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีความรักพระพุทธศาสนาให้มั่นคง นำคำสอนทางพุทธศาสนาเผยแผ่และปฏิบัติให้แก่ประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพงษ์ มีสมนัย. (2551). *วิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เชาว์ โรจนแสง. (2551). *แนวคิด การวางแผน และระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท ซี เอ็ดดูเคชั่น.
- ดนัย เทียนพุฒิ. (2540). *กลยุทธ์การพัฒนาคนสำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพโปรแกรม : การจัดทำแบบฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงก์. 2540.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บริษัทประชุมช่างจำกัด.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2548). *บทความทางวิชาการ HR*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2544). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยดุสิต.
- สุจิตรา ธนानันท์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2539). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.





นโยบายการคลังกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวพระพุทธศาสนา^{*} FISCAL POLICY AND NEW PUBLIC MANAGEMENT ACCORDING TO BUDDHISM

ยศ ธนารักษ์โชค

Yos Thanarakchoke

บริษัท สหคิมมอเตอร์ จำกัด

Sahakimmotor Co., Ltd.

Corresponding Author E-mail: yos@sahakimmotor.co.th

บทคัดย่อ

นโยบายการคลังมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เนื่องจากรัฐต้องบริหารประเทศในภาพรวมที่เกี่ยวกับรายรับรายจ่ายของประเทศ การนำเข้า ส่งออก ทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งส่งผลต่อการเจริญเติบโตของประเทศ แต่ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวควบคุม รายรับรายจ่ายของรัฐ ให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละปีงบประมาณ คือ นโยบายการคลัง การที่รัฐปรับทิศทาง ของนโยบายจะเป็นการควบคุมรายรับรายจ่ายของประเทศให้เกิดความสมดุล ซึ่งจะทำให้รัฐสามารถจัดเก็บ ภาษีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ประเทศชาติเจริญเติบโต มีสภาพทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น มีความพอเพียง ในทางพระพุทธศาสนารัฐบาลสามารถประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร งบประมาณ ให้เกิดความพอเพียง คือ อุฏฺฐานสัมปทา ความถึงพร้อมด้วยความมั่นคง รู้จักวิธีในการสรรหา งบประมาณ เช่น การจัดเก็บภาษี หรือการลงทุน ภายในและต่างประเทศ อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการ รักษา คือ รักษาเงินงบประมาณที่หามาได้อย่างปลอดภัย หรือนำไปลงทุนเพื่อเพิ่มมูลค่า กัลยาณมิตรตา คบ คนดีเป็นมิตร คือ ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ที่มีคุณธรรมจริยธรรม สมชีวิตา มีความ เป็นอยู่เหมาะสม คือ ใช้งบประมาณให้เกิดความเหมาะสม ตามแผนงบประมาณประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับการ จัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: นโยบายการคลัง; การจัดการภาครัฐแนวใหม่; หลักทฤษฎีธัมมิกัตถธรรม

Abstract

Fiscal policy was very important to national administration, especially new public management because the state must manage the country in relation to the country's income and expenditures, imports and exports for both the public and private sectors which affects the growth of the country. However, this was an important factor to control government income and expenditure for spending in each fiscal year. When the government adjusted the policy direction to control the country's income and expenditures to achieve balance which will allow the state to collect the taxes efficiently and result in the country's growth, state will be in better economic condition. In Buddhism, the government can apply the principles of *Diṭṭhadhammikatthadhamma* to increase efficiency in budget management for sufficiency included *Uṭṭhānasampadā*: achievement of diligence, *Ārakkhasampadā*: achievement of protection, *Kalyāṇamittatā*: association with good people, *amajīvitā*: living economically.

Keywords: Fiscal Policy, New Public Management, *Diṭṭhadhammikatthadhamma*

^{*}Received May 25, 2024; Revised July 7, 2024; Accepted July 16, 2024





บทนำ

นโยบายสาธารณะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง การบริหาร และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ นอกจากนโยบายจะมีความสำคัญต่อการบริหารในองค์กรทั่วไป นโยบายของรัฐ หรือที่เรียกว่า นโยบายสาธารณะ (Public Policy) ยังมีความสำคัญเป็นพิเศษ ทั้งนี้จะเป็นเครื่องชี้นำการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์กร นโยบายสาธารณะ เป็นสิ่งที่กำหนดลักษณะการจัดผลประโยชน์ โดยทั่วไปนโยบายสาธารณะมีรากฐานมาจากสภาพปัญหาต่างๆ ของสังคม และเป็นปัญหาที่ประชาชนคาดหวังว่ารัฐจะต้องรับผิดชอบในการแก้ไข ทำให้ปัญหาเหล่านี้เข้าสู่กระบวนการทางการเมือง ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างประชาชน (Public) พรรคการเมือง (Political Parties) รัฐสภา (Congress) ตุลาการ (Courts) ระบบราชการ (Bureaucracy) ระบบบริหาร (Executive) และราชการส่วนท้องถิ่น (Local Governments) เป็นต้น สิ่งที่จะต้องพิจารณาก็คือ บุคคลหรือองค์กรต่างๆ ดังกล่าวมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะอย่างไร และผลของนโยบายสาธารณะกระทบต่อชีวิตของประชาชนในสังคมอย่างไร และมากน้อยเพียงใด (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2553)

เมื่อมีการจัดตั้งรัฐบาล หลังจากการเลือกตั้ง รัฐบาลจะแถลงนโยบายสาธารณะในด้านต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของประเทศชาติในช่วงที่รัฐบาลชุดนั้นดำรงตำแหน่งและบริหารประเทศ นโยบายสาธารณะที่รัฐบาลแถลงต่อรัฐสภาจึงเป็นเสมือนหนึ่งคำมั่นสัญญาที่แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลจะบริหารประเทศไปในทิศทางนี้ และนโยบายที่สำคัญที่มีผลต่อนโยบายและการบริหารประเทศด้านอื่น ๆ ก็คือนโยบายการคลัง เพราะเกี่ยวเนื่องกับงบประมาณภาครัฐ ที่กล่าวว่ามี ความเกี่ยวเนื่องนั้นเนื่องจากการบริหารงานภาครัฐในด้านต่างๆ ก็ต้องใช้งบประมาณจากการจัดสรรของรัฐบาลนั่นเอง ทิศทางของนโยบายการคลังจึงมีผลต่อการบริหารประเทศในด้านต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในส่วนของนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการคลังและงบประมาณของไทยที่คณะรัฐมนตรีได้แถลงเมื่อคราวจัดตั้งรัฐบาล ซึ่งแถลงในวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่ารัฐบาลได้เน้นการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาใช้จ่ายจากแหล่งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณทั้งในส่วนของเงินกู้และการให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการลงทุนเพื่อการพัฒนาประเทศ รวมทั้งพิจารณาใช้เครื่องมือทางการเงินอื่น ๆ ในการสนับสนุนการดำเนินนโยบายเพื่อลดภาระการลงทุนจากงบประมาณแผ่นดิน และการกู้เงิน ขณะเดียวกันรัฐบาลตระหนักถึงข้อจำกัดด้านรายได้โดยเฉพาะรายได้จากภาษีของประเทศ รัฐบาลจะเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีควบคู่ไปกับการเร่งส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนและสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งมีเม็ดเงินดังกล่าวจะกลับเข้าสู่ระบบภาษีที่จะนำไปใช้ในการดำเนินนโยบายต่อไปได้ (รัฐบาลไทย, 2566)

จะเห็นได้ว่าคณะรัฐมนตรีได้ใช้นโยบายการคลังเป็นหลักในการกำหนดทิศทางในการบริหารประเทศ โดยเฉพาะการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก โดยรัฐบาลเป็นผู้อำนวยความสะดวกในลักษณะเดียวกันกับองค์กรเอกชน ด้วยว่าการบริหารประเทศในมิติต่างๆ ก็จะเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณ หากรัฐไม่อาศัยการใช้นโยบายการคลังอย่างรัดกุม จะส่งผลเสียต่อการบริหารจัดการรายรับรายจ่ายของประเทศอย่างแน่นอน และส่งผลต่อเนื่องกับการบริหารงานภาครัฐในส่วนอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภูมิภาคต่าง ๆ รัฐอาจจะผลักดันให้ใช้งบประมาณ ของหน่วยงานจากรายได้ของแต่ละท้องถิ่นมากกว่าการใช้จ่ายงบประมาณจากการจัดสรรของรัฐก็เป็นได้

ดังนั้นการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงการคลังให้บรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการนำเอาหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา กล่าวคือหลักของทิวรรุณมิมักตถประโยชน์ ซึ่งประกอบด้วย อุฏฐานสัมปทา (ความถึงพร้อมด้วยความหมั่น) อา





รักษสัมปทา (ความถึงพร้อมด้วยการรักษา) กัลยาณมิตตตา (ความเป็นผู้มีเมตตา) และสมชีวิตา (ความเป็นอยู่เหมาะสม) หลักพุทธธรรมนี้จะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินนโยบายของกระทรวงการคลังบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายการคลัง

นโยบายการคลังเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในการจัดเก็บภาษีอากร การตัดสินใจในการใช้จ่ายสาธารณะ การตัดสินใจเกี่ยวกับหนี้สาธารณะ และรวมไปถึงนโยบายการเงิน สาเหตุที่ต้องพิจารณาโยบายการเงินด้วย เนื่องจากหากไม่นำนโยบายการเงินมาพิจารณาด้วยแล้วนั้นจะเป็น ทำให้นโยบายการคลังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการหารายได้ของรัฐบาลจากการเก็บภาษีอากร และการใช้จ่ายของรัฐบาล เท่านั้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่านโยบายการคลังจะเกี่ยวข้องกับนโยบายการเงินด้วย โดยความหมายแล้ว นโยบายการคลัง จะหมายถึง นโยบายการใช้งบประมาณของรัฐ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางด้านเศรษฐกิจมหภาค เช่น เพิ่มระดับการจ้างงาน รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจภายในและภายนอกประเทศ

เพิ่มระดับการจ้างงาน รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจภายในและภายนอกประเทศ กระตุ้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และลดความเหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้ (ธิดารัตน์ สืบชาติ, 2567) หลัก ๆ รัฐบาลจะพิจารณาใช้นโยบายในแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. นโยบายการคลังแบบขยายตัว เป็นการใช้นโยบายการเพิ่มการใช้จ่ายของรัฐบาล และการลดภาษีของรัฐบาล ส่งผลให้ความต้องการรวมของ เศรษฐกิจเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้รายได้ประชาชาติโดยรวม ในกรณีที่ประเทศชาติ ประสบปัญหาเศรษฐกิจที่กำลังตกต่ำ หรือเงินฝืด รัฐบาลจะใช้นโยบายในลักษณะนี้
2. นโยบายการคลังแบบหดตัว การที่รัฐบาลมีการใช้จ่ายของรัฐบาลลดลง และมีการเรียกเก็บภาษีเพิ่มขึ้น การใช้จ่ายรวมของประชากรในประเทศลดลง ส่งผลให้รายได้ประชาชาติลดลงด้วย และเกิดปัญหาเงินเฟ้อ รัฐบาลจะเลือกใช้นโยบายในลักษณะนี้ในการแก้ไขปัญหา
3. นโยบายการคลังแบบเป็นกลาง การที่รัฐบาลเพิ่มการใช้จ่ายภาครัฐ และเก็บภาษีเพิ่มขึ้นในสัดส่วนเท่า ๆ กัน นโยบายการคลังนี้ไม่มีผลต่อการใช้จ่ายรวม ดังนั้นจึงไม่ทำให้รายได้ประชาชาติเกิดการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่า เมื่อสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศที่แตกต่างกัน รัฐบาลจะเลือกใช้นโยบายการคลังที่แตกต่างกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หรืออาจจะเลือกใช้แบบผสมผสานกันทั้ง 3 รูปแบบก็ได้ โดยที่ผ่านมารัฐได้ให้ความสำคัญกับการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะดูเหมือนว่าเป็นการใช้นโยบายแบบหดตัว แต่ในขณะเดียวกันได้ยังได้พิจารณาถึงการลงทุนการหาแหล่งทุนหรือการใช้เครื่องมือทางการเงินต่าง ๆ เข้ามาช่วยในขณะเดียวกันก็ยังเน้นการรักษาเสถียรภาพทางการเงินอีกด้วย ซึ่งจะต้องใช้นโยบายการคลังแบบเป็นกลาง เพื่อให้เกิดความสมดุล

การจัดการภาครัฐแนวใหม่

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management; NPM) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมีอาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวนราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการ





สาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ, 2567)

หลักการสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ จัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ มีมาตรฐานและการวัดผลงานที่ชัดเจน เน้นการควบคุมผลผลิตที่มากขึ้น แยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อย ๆ เปลี่ยนภาครัฐให้แข่งขันกันมากขึ้น เน้นการจัดการตามแบบภาคเอกชน และเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2553)

แนวความคิดของการจัดการภาครัฐแนวใหม่หรือการจัดการนิยม (Managerialism) ตั้งอยู่บนสมมติฐานของความเป็นสากลของทฤษฎีการบริหารและเทคนิควิธีการจัดการว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจและการบริหารธุรกิจ แนวความคิดดังกล่าวต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้าและอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานทั้งในแง่ผลผลิตและผลลัพธ์และความ

คุ้มค่าของเงิน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยนำเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้มากขึ้น เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวัดและประเมินผลงาน การบริหารคุณภาพโดยรวม และการรื้อปรับระบบ เป็นต้น (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2553)

องค์ประกอบสำคัญของแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management; NPM) สามารถสรุปได้ คือ

1. นำบทเรียนมาจากการบริหารจัดการของภาคเอกชน
2. การเติบโตทั้งในแง่การสืบทอดด้านการบริหารจัดการในเรื่องที่เป็นสิทธิของตนเองและสิ่งที่พัฒนามาจากระบบราชการ หรือหน่วยที่ส่งต่อ เช่น หน่วยงานที่รับนโยบายไปปฏิบัติที่อยู่ห่างไกลจากหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย
3. เน้นในเรื่องบทบาทการเป็นเจ้าของหน่วยงานภายในองค์กรที่เป็นผู้ให้บริการสาธารณะ
4. เน้นในเรื่องผลผลิตการดำเนินงาน ทั้งผลผลิต และผลลัพธ์ การควบคุม และการประเมินผล การบริหารผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการตรวจสอบ
5. การแยกการจัดบริการสาธารณะจากหน่วยงานพื้นฐานและเน้นเรื่องการจัดการต้นทุน
6. ในกลุ่มประเทศแองโกล-อเมริกา และภูมิภาคออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ การเติบโตขึ้นเนื่องจากใช้หลักการตลาด การแข่งขัน การจ้างเหมาบริการ มีการจัดสรรทรัพยากรและการจัดบริการภายในหน่วยงานที่เป็นผู้ให้บริการ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2553)

สรุปได้ว่าการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นแนวคิดที่เน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการในการจัดการที่หลากหลาย เน้นประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก หลักความคุ้มค่า ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ มีลักษณะการดำเนินการที่รวดเร็ว มีความคล่องตัวสูง มีการดำเนินการในลักษณะที่สอดคล้องกับการดำเนินการของภาคเอกชน เพียงแต่มีข้อแตกต่าง คือ เอกชนจัดการเพื่อหวังผลกำไร ส่วนรัฐจัดการเพื่อความคุ้มค่าและประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

การกำหนดนโยบายการคลังที่มีผลต่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่

การกำหนดนโยบายการคลังที่สอดคล้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่นั้น เป็นโจทย์ที่ท้าทายสำหรับรัฐบาลเป็นอย่างมาก รัฐบาลแต่ละยุคสมัยต่างก็ใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่เข้ากับบริบทของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ สำหรับนโยบายของรัฐบาลไทย ที่รัฐบาลได้แถลงต่อรัฐสภาในวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2566 ที่ผ่านมา นั้นรัฐบาลได้วิเคราะห์สภาพของปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม เช่น ปัญหา





ผู้สูงอายุ ปัญหาสวัสดิการสังคมและปัญหาอื่นๆ และได้วิเคราะห์การดำเนินงานของภาครัฐในปัจจุบัน ว่ามีความสอดคล้องกับสภาพสังคมหรือไม่อย่างไร จากนั้นนำมาเป็นข้อกำหนดในการกำหนดนโยบายด้านการคลังที่เน้นในเรื่องของการสร้างเสถียรภาพทางการเงิน การใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า การขยายฐานของเศรษฐกิจ การส่งเสริมการลงทุนของภาคเอกชน ด้วยว่ารัฐบาลได้เล็งเห็นปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ปัญหาการพัฒนาการศึกษาที่ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ ปัญหาด้านกฎหมาย การเมืองและการปกครองที่ความเห็นต่าง การแบ่งแยกทางความคิด การไม่เคารพอัตลักษณ์และวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทำให้สังคมอยู่ในจุดที่น่ากังวล ข้อกฎหมายที่ไม่ทันต่อสถานการณ์บ้านเมืองกลายเป็นต้นเหตุของอุปสรรคปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน สินบน อาชญากรรม การหลอกลวงฉ้อฉล การพนัน และยาเสพติดที่ทวีความรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นความสิ้นหวังของประชาชนที่มีต่อระบบการเมืองและระบบราชการของประเทศไทย (รัฐบาลไทย, 2566)

เมื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องกันระหว่างการกำหนดนโยบายการคลังกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะเห็นว่า มีความสอดคล้องกันในระดับหนึ่ง ด้วยว่า รัฐบาลบริหารงานโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชน การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน และการสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในขณะที่นโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการคลังก็เน้นไปในทิศทางเดียวกัน โดยรัฐบาลได้แถลงนโยบายว่าจะดำเนินการอย่างมีเป้าหมายทั้งในด้านการเจริญเติบโต การลดความเหลื่อมล้ำ และการรักษาเสถียรภาพ ให้ความสำคัญกับกรอบวินัยการเงินการคลังของประเทศอย่างเคร่งครัด และให้ความสำคัญกับเสถียรภาพทางการเงินการคลังของประเทศในด้านการใช้จ่าย (รัฐบาลไทย, 2566)

ที่ผ่านมารัฐบาลได้ใช้โยบายการคลังแผนผสมผสาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บางคราวได้ใช้นโยบายการคลังแบบหด บางคราวใช้แบบขยายตัวและแบบเป็นกลาง ทั้งนี้เพื่อสร้างเสถียรภาพทางการเงินให้กับประเทศชาติ พัฒนาสังคม เศรษฐกิจและการเมืองให้มีความสมดุลกัน

ทฤษฎีธัมมิกัตถธรรม

ทฤษฎีธัมมิกัตถธรรม หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 คือ ธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ปัจจุบันหรือหลักธรรมที่อำนวยประโยชน์ในขั้นต้น (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) หลักธรรมนี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการบริหารงบประมาณภาครัฐ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยหลักฐานนี้พระพุทธเจ้าได้ตรัสแก่สาวกทั้งหลาย ผู้อยู่ครองเรือน ให้รู้จักแสวงหาทรัพย์ และรู้จักวิธีการในการใช้ทรัพย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วยหลัก 4 ประการได้แก่

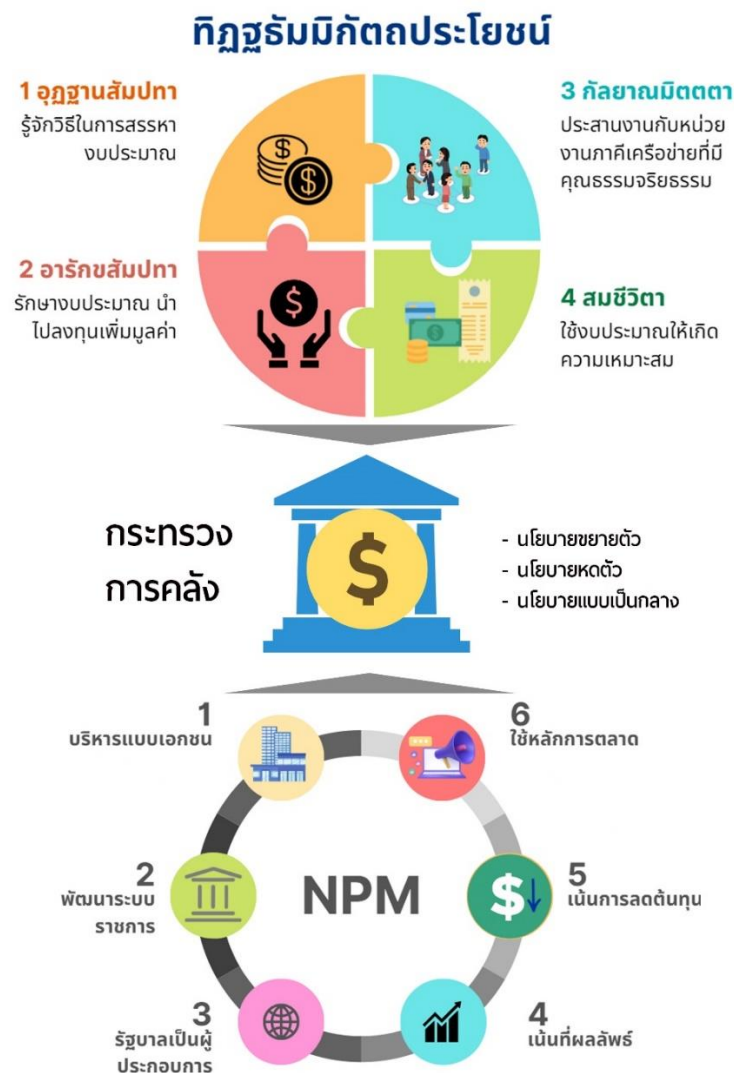
1. อุฏฐานสัมปทา (ความถึงพร้อมด้วยความหมั่น) คือ การที่รัฐบาล รู้จักวิธีในการสรรหางบประมาณเพื่อมาบริหารประเทศด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดเก็บภาษี หรือการลงทุน ภายในและต่างประเทศ หรือแม้แต่การก่อหนี้สาธารณะเพื่อนำเงินมาใช้ในการบริหารประเทศให้เกิดความสมดุล ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงศักยภาพในการชำระหนี้ด้วย

2. อารักขสัมปทา (ความถึงพร้อมด้วยการรักษา) รักษาเงินงบประมาณที่หามาได้อย่างปลอดภัย หรือนำไปลงทุนเพื่อให้เงินมีมูลค่าที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะใช้กลไกของรัฐ ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ให้มีการนำงบประมาณไปใช้ในอกภารกิจหรือนอกวัตถุประสงค์





องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 ตัวแบบการดำเนินการนโยบายกระทรวงการคลัง

สรุป

นโยบายการคลัง คือ การตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในการจัดเก็บภาษีอากร การตัดสินใจในการใช้จ่ายสาธารณะ การตัดสินใจเกี่ยวกับหนี้สาธารณะ และรวมไปถึงนโยบายการเงิน การใช้ นโยบายการคลังเพื่อการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ผ่านมารัฐบาลได้ใช้แนวทางการกำหนดนโยบายที่แตกต่างกัน บางคราวใช้แบบหดตัว บางคราวใช้แบบขยายตัว และบางคราวก็ใช้แบบเป็นกลาง หรือแบบผสมผสานกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการบริหารประเทศ เมื่อรัฐบาลใช้นโยบายการคลังอย่างใดอย่างหนึ่ง เศรษฐกิจก็จะขยับตัวไปในทิศทางที่รัฐบาลกำหนด และการประยุกต์ใช้หลักกฎฐธัมมิกัตถธรรม คือ อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น มุ่งมั่นในการหางบประมาณเพื่อบริหารประเทศ อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา คือ จัดเก็บงบประมาณไว้ให้ปลอดภัยและเกิดมูลค่า กัลยาณมิตตตา คบคนดีเป็นมิตร สานสัมพันธ์กับองค์กรที่มีคุณธรรมจริยธรรม สมชีวิตา มีความเป็นอยู่เหมาะสม ใช้จ่ายงบประมาณเท่าที่จำเป็น และใช้อย่างคุ้มค่า การ





ประยุกต์ใช้ในลักษณะนี้จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ ให้เกิดความพอเพียง เพื่อสร้างเสถียรภาพทางการเงินของประเทศให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2553). หน่วยที่ 6 แนวทางการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์สมัยใหม่ ในเอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายการศึกษาและวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ธิดารัตน์ สืบชาติ. (2567). นโยบายการคลัง. สืบค้น 10 เมษายน 2569, จาก <http://pws.npru.ac.th/chanokchone/data/files/นโยบายการคลัง.pdf>
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ. (2567). การจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รัฐบาลไทย. (2566). คำแถลงนโยบาย ของ คณะรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ 11 กันยายน 2566. สืบค้น 2 เมษายน 2567. จาก <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details /72078>.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2553). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2553). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.





นโยบาย Work-Life (ไร้) Balance และการบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมเพื่อ ส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขของพยาบาลวิชาชีพ*

WORK-LIFE (WITHOUT) BALANCE POLICY AND INTEGRATION OF BRAHMAVIHARA DHAMMA PRINCIPLES TO PROMOTE HAPPY WORKING OF PROFESSIONAL NURSES

อัญชลี แสงชาญชัย

Unchalee Saengcharnchai

พิชญานิน คลินิก

Pichayanin Clinic

Corresponding Author E-mail: angie7052@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับนโยบาย Work-Life Balance ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผลสำรวจปี 2567 พบว่า อาชีพพยาบาล ติด 1 ใน 10 “อาชีพในฝัน” ของเด็ก Gen Z โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพต้องตอบโจทย์ “ชีวิตในฝัน” ทั้งเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และความสมดุลงานกับชีวิต ซึ่งอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบาย Work-Life Balance ได้จริง เพราะสิ่งที่เป็นจริงคือ “Work-Life (ไร้) Balance” ทั้งนี้เด็ก Gen Z จะตัดสินใจลาออกจากอาชีพหากการทำงานรบกวนคุณภาพชีวิต ส่งผลกระทบทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ผู้เขียนจึงได้รวบรวมข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากนักวิชาการ รวมทั้งนำเสนอความคิดเห็นของผู้เขียนในมุมมองด้านรัฐประศาสนศาสตร์โดยประยุกต์ใช้นโยบาย “Work-Life Integration” หรือ “Mindfulness-Wisdom Balance” ซึ่งบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมหรือหลักพรหมวิหาร 4 คือหลักธรรมประจำใจในการพัฒนาจิตใจตนเองให้สามารถรักษาสมดุลงานและชีวิตอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ได้แก่ 1. เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดีต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข 2. กรุณา (ความสงสาร) คืออยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ 3. มุทิตา (ความยินดี) เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขประสบความสำเร็จ 4. อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือการวางจิต วางตน ตามความเที่ยงธรรม ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติที่ส่งผลให้เกิดความสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ดำเนินชีวิตอย่างสมดุล มีคุณค่า มีความสงบ มีความสุขทุกวัน และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: สมดุลงานและชีวิต; พยาบาลวิชาชีพ; พรหมวิหาร 4; ข้อเสนอเชิงนโยบาย

Abstract

This academic article aims to study the Work-Life Balance policy of professional nurses, which the 2024 survey found that the nursing profession is one of the 10 “dream careers” of Gen Z children. The factors that influence the decision to choose a career must meet the “dream life” needs, including salary, benefits, and work-life balance. The nursing profession is a profession that cannot follow the Work-Life Balance policy because what is true is “Work-Life (without) Balance”. As a result, Gen Z children will decide to quit if the work interferes with their quality of life. This has affected the problem of a shortage of professional nurses.

*Received June 28, 2024; Revised July 28, 2024; Accepted August 1, 2024





The author has therefore collected policy recommendations from academics. Including presenting the author's opinions from a public administration perspective by applying the policy of “Work-Life Integration” or “Mindfulness-Wisdom Balance” which integrates the principles of Brahmavihara Dhamma or the 4 Brahmavihara principles. The moral principles for developing one's mind to be able to balance work and life in a noble and pure manner, including: 1. Metta (love) is the good desire to want others to be happy. 2. Karuna (compassion) is wanting to help others escape suffering. 3. Mudita (pleasure) when seeing others well, happy, and successful. 4. Upekkha (neutrality of mind) is aligning one's mind and self-according to fairness. This is a practice that results in happiness for both the provider and the recipient of the service. Live a balanced, valuable, peaceful, happy life every day and achieve sustainable success.

Keywords: Work-Life Balance; Professional Nurses; Brahmavihara 4; Policy Proposals

บทนำ

โลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อโลกของการทำงาน ทำให้ “อาชีพในฝัน” ของคน Gen Z (เกิดปี 1997-2012) แตกต่างจาก Gen อื่นๆ ซึ่งมีความคาดหวังต่อการทำงาน ต่อสถานที่ทำงาน เพื่อต้องการมี “ชีวิตในฝัน” ที่ตอบโจทย์ความต้องการทั้งเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และความสมดุลงานกับชีวิต จากการสำรวจ “10 อาชีพเด่น อาชีพในฝันของเด็กรุ่นใหม่ และสถานภาพของเด็ก Gen Z ปี 2567” พบว่า อาชีพพยาบาล ติด 1 ใน 10 “อาชีพในฝัน” (My Dream Job) ของเด็ก Gen Z (มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2567) แต่อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบาย Work-Life Balance ได้จริง เพราะสิ่งที่เป็นจริงคือ “Work-Life (ไร้) Balance” ทั้งนี้เด็ก Gen Z จะตัดสินใจลาออกจากอาชีพหากการทำงานรบกวนคุณภาพชีวิต ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพและส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขของประเทศไทย

เนื่องจากบริบทการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญเพื่อดูแลพยาบาลผู้ป่วยให้อยู่รอดปลอดภัย เป็นวิชาชีพที่ต้องดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ไม่สามารถละทิ้งหน้าที่การดูแลผู้ป่วยได้ จึงต้องมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานตลอดเวลา โดยสภาการพยาบาลกำหนดให้พยาบาลทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน หรือไม่ควรเกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากจำเป็นต้องทำงานเกินกว่าชั่วโมงที่กำหนด จะต้องมีความปฏิบัติที่สนับสนุนให้พยาบาลมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ เพราะผลกระทบของชั่วโมงการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนานเกินไปทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยล้าและความไม่ปลอดภัยต่อผู้ป่วยและพยาบาลผู้ปฏิบัติงานเอง (สภาการพยาบาล, 2560) โดยเฉพาะในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้เกิดความต้องการการรักษายาบาลที่สูงขึ้น ภายใต้การจัดอัตรากำลังและขีดความสามารถของโรงพยาบาลที่มีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งยังพบว่าในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านมายังไม่มีรูปแบบการบริหารจัดการพยาบาลที่ชัดเจน แต่เป็นไปในลักษณะการบริหารจัดการตามสถานการณ์ เนื่องจากเป็นโรคอุบัติใหม่จึงมีข้อจำกัดด้านองค์ความรู้ ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพคือบุคลากรทางการแพทย์ที่มีบทบาทสำคัญในการเผชิญการสัมผัสเชื้อก่อโรค ให้การดูแลผู้ป่วยโรคโควิด-19 ปฏิบัติงานด้วยชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ส่งผลกระทบที่ตามมาคืออาการปวดศีรษะจากการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment; PPE) เกิดภาวะบีบคั้นทางจิตใจ ความเหนื่อยล้า และภาวะหมดไฟในการปฏิบัติงาน (ธีรพร สิริธำกุล และคณะ, 2564) ประเทศไทยจึงประสบ





ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 30 ต้องรับภาระงานวันละ 16 ชั่วโมง และพบว่าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานเป็นเวลา 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การที่พยาบาลไม่สามารถรักษาสมดุลงานและชีวิต ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งทางความสัมพันธ์ภายในครอบครัวจากการไม่มีเวลาดูแลสมาชิกในครอบครัว (พัชรินทร์ เขตประทุม และคณะ, 2563) จนต้องตัดสินใจลาออกส่งผลทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพอีกหลายคนไม่สามารถปรับตัวได้และไม่มีทางออก เกิดภาวะความเครียดสะสม มีปัญหากับผู้ป่วย ทีมสหวิชาชีพ และ ครอบครัว จนเป็นเหตุให้เกิดการเจ็บป่วยทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต

ปัจจุบันหลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญกับแนวคิดและนโยบายเรื่องสมดุลงานและชีวิต (Work-Life Balance) และยังเป็นเป้าหมายของใครอีกหลาย ๆ คนที่พยายามแบ่งเวลาทำงานและเวลาชีวิตส่วนตัวที่เหลือออกอย่างสมดุลเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาสุขภาพจิตและปัญหาสุขภาพกาย อย่างไรก็ตาม นโยบายดังกล่าวไม่ใช่เรื่องที่ทุกคนหรือทุกองค์กรจะทำได้สำเร็จหรือทำได้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพที่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากเกินไปจนเกินกว่าชั่วโมงการทำงาน และยังมีภาระงานอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องจนล้นมือ ในขณะที่กำลังคนก็ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ดังนั้นการบริหารจัดการและการดูแลช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ให้ “อยู่รอดและอยู่รุ่ง” ในอาชีพต่อไปได้จึงมีความสำคัญเร่งด่วน ที่ต้องรีบแก้ปัญหาที่ต้นเหตุที่แท้จริง (the root cause of the root cause) เพื่อป้องกันการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอย่างยั่งยืน

สมดุลงานและชีวิต (Work-Life Balance)

ปัจจุบันหลายครอบครัวจะปลูกฝังให้ลูกหลานศึกษาเล่าเรียนสูงๆ จบออกไปจะได้มีงานทำที่ดี การวัดความสำเร็จของคนจึงวัดกันที่ความทุ่มเทในการทำงานกับตัวเงินที่ได้รับ จนลืมไปว่าการทำงานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่จำเป็นต้องทุ่มเททั้งชีวิตหรือต้องพลีชีพเพื่อการทำงานอย่างหนักโดยไม่ได้อะไรถึงความสมดุลในชีวิตและปล่อยให้งานเข้ามาเป็นตัวกำหนดความสำเร็จจนความสุขในชีวิตหายไป

คำว่า “สมดุล” หรือ “Balance” ไม่ได้หมายถึงการแบ่งเวลาหรือพลังงานของคนเราแบบเท่า ๆ กัน 50 : 50 หรือทฤษฎีการจัดสรรเวลาสูตร 8 : 8 : 8 (เป็นเวลาทำงาน เวลาพักผ่อน และเวลาสำหรับการดูแลชีวิต) ที่มักถูกหยิบยกขึ้นมาพูดถึงกัน จึงไม่ใช่ตัวอย่างของการปรับสมดุล Work Life Balance เท่านั้น (Sakid, 2023) สมดุลระหว่างงานและชีวิต (Work-Life Balance) มีความหมายที่ประกอบด้วย 3 คำ ได้แก่ “งาน” “ชีวิต” และ “สมดุล” โดยคำว่า “งาน” หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานทั้งตามที่เวลากำหนดและกิจกรรมที่นอกเหนือเวลาซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ คำว่า “ชีวิต” หมายถึง การใช้ชีวิตกับครอบครัวการมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว หรือใช้เวลาสำหรับสานสัมพันธ์กับคนในครอบครัว คำว่า “สมดุล” หมายถึงการแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งความสมดุลนี้อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลและแต่ละสถานการณ์ (Hyman & Summers, 2004)

เมื่อบุคคลมีการแบ่งเวลาและจัดการรูปแบบชีวิตให้มีความเหมาะสมระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวย่อมส่งผลดีต่อองค์กร แต่หากบุคคลสูญเสียสมดุลงานและชีวิตก็ย่อมส่งผลเสียกระทบต่อร่างกาย เกิดปัญหาสุขภาพที่สูงขึ้น ตามมาด้วยปัญหาด้านสัมพันธภาพภายในครอบครัว เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้น และยังส่งผลเสียกระทบต่อองค์กรคือ บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง มีผลผลิตต่ำลง เกิดการขาดงานและลาออกเพิ่มสูงขึ้น (Fu & Shaffer, 2001) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของบริษัท/องค์กรเหมือนการที่โดมิโนล้มต่อกันไปเรื่อย ๆ เริ่มจากปัญหาสุขภาพพนักงานที่ย่ำแย่ลงจากการทำงานหนักและขาดเวลาในการดูแลตัวเอง อีกทั้งปัญหาสุขภาพใจจากการทำงาน เช่น ภาวะเครียด





วิตกกังวล หรือรุนแรงถึงภาวะหมดไฟ และภาวะซึมเศร้า ฯลฯ องค์กรที่ไม่มีนโยบาย Work-Life Balance จะพบว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานลางานและส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง

มีงานวิจัยที่ทำการศึกษาระดับถึงกว่า 80% ใน Fortune 500 (500 บริษัทยักษ์ใหญ่ในอเมริกา) พบว่า คนทำงานที่เชื่อว่าตนเองมี Work-Life Balance จะทำงานหนักกว่าถึง 21% เมื่อเปรียบเทียบกับคนที่ไม่ได้รู้สึกว่ามีสมดุลระหว่างการงานและชีวิตที่ดี นอกจากนี้เรื่องของ Work Life Balance ยังสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ยิ่งถ้าพนักงานมีความพึงพอใจกับงานหรือสถานที่ทำงานก็มีแนวโน้มที่พวกเขาจะเต็มใจกับการทำงานเพื่อตอบแทนองค์กรมากกว่าอีกด้วย (Sakid, 2023) ในขณะที่อีกหลายคนให้ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การบริหารเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ไม่ให้การทำงานก้าวก้าวในช่วงเวลาชีวิตของตนเอง และครอบคลุม ความพอดีนี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานของตนเอง แต่ใครจะเชื่อว่าการที่ 80 ชั่วโมงต่อเดือน คือจำนวนงานล่วงเวลา (ที่ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทน) ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นประเทศที่มีชั่วโมงการทำงานยาวนานที่สุดในโลก เมื่อปี 2017 รัฐบาลญี่ปุ่นได้มอบของขวัญให้วัยทำงานด้วย “Premium Fridays” คือ การอนุญาตให้เลิกงานตั้งแต่บ่ายสามโมง ในทุกวันศุกร์สุดท้ายของเดือน เพื่อสนับสนุนให้ใช้เวลาในที่ทำงานน้อยลง (เสียบ้าง) แต่ของขวัญชิ้นนี้กลับไม่ถูกนำมาใช้ เพราะสุดท้ายแล้ว มีคนทำงานน้อยกว่า 4% ด้วยซ้ำ ที่ได้เลิกงานก่อนเวลาในวัน “Premium Fridays” จริง ๆ (Worakan, 2024) แนวคิดสมดุลงานและชีวิต (Work-Life Balance) จึงมีความสำคัญและนำมาปรับใช้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและยังเกิดประสิทธิผลทำให้องค์กรพัฒนาต่อไป เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) หรือเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศ (Excellent Organization)

จากการให้ความหมายสมดุลงานและชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในบริบทโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กล่าวถึงการมีความสุขในชีวิตส่วนตัว (ความสุขด้วยตนเองและการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ของสมาชิกในครอบครัว) และการมีความสุขในงาน (ความสุขในงานที่เกิดจากตนเอง การจัดการความเครียดที่เกิดจากงาน การมีผู้ร่วมงานสนับสนุน และการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร) และการที่พยาบาลวิชาชีพมีสุขภาพดีมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในด้านต่างๆ การลดชั่วโมงการทำงานช่วยให้มีเวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวมากขึ้น ล้วนส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีสมดุลงานและชีวิตที่ดี (ฐานิดา ทิพวาที และคณะ, 2560) พยาบาลวิชาชีพซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและมีจำนวนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพและการดำเนินงานของโรงพยาบาลทุกระดับในประเทศไทย พยาบาลวิชาชีพไทยมีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลที่นับวันยิ่งทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น สมดุลงานและชีวิตรวมถึงความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยพบว่าอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากพยาบาลมีความรู้สึกที่ตนเองได้พักผ่อนนอนหลับไม่เพียงพอ และมีความเครียดสูง (ปราโมทย์ ถ่างกระโทก และคณะ, 2564) การที่พยาบาลวิชาชีพทำงานหนักเกินไปและตารางเวรที่ไม่ปกติมีผลต่อความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวและนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและชีวิตระดับต่ำ การทำงานอย่างไม่สมดุลของพยาบาลวิชาชีพนั้นทำให้อัตราการลาออกสูงขึ้นและต่อเนื่องมากขึ้นทุกปี เนื่องจากภาระงานที่หนักเกินไปความเหนื่อยหน่ายท้อแท้ใจ อัตราค่าตอบแทนต่ำ ภาวะร่างกายไม่สุขภาพและไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดการดูแลเกื้อกูลจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจลาออก





อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ของผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและปริมาณงานที่มีต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพของพยาบาล พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน แต่ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของพยาบาล ปริมาณงานต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ได้รับข้อมูลสามารถส่งผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีนัยสำคัญเท่าเทียมกัน ความพอใจในงานจริงไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล และความพึงพอใจในงานไม่สามารถส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและภาระงานต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลได้

องค์ประกอบของสมดุลงานและชีวิต

Walton (1974) ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ คือ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการด้านสังคม 6. ธรรมเนียมในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตด้านอื่น และ 8. การเกี่ยวข้องกับสังคม

Huse & Cummings (1985) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 ด้าน ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ การได้รับรายได้ที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่บุคลากรรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม 2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย คือ การที่บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย 3. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คือ การที่บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5. ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร คือ การที่บุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันมีบรรยากาศความเป็นมิตร 6. ลักษณะการบริหารงาน คือ การมีความยุติธรรมในการทำงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม 7. ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน คือ การที่บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวมีอิสระจากงาน และ 8. ความภาคภูมิใจในองค์กร คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่าง ๆ

Greenhaus, J.H. et al. (2003) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่ามี 3 ลักษณะ ดังนี้ 1. ความสมดุลในด้านเวลา (Time Balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรเวลาการให้กับทำงานและครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม 2. ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างลงตัว 3. ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจต่อหน้าที่การงานและครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ของตนเองที่จัดสรรได้อย่างสมดุล

แนวทางในการสร้างสมดุลงานและชีวิต

หลายคนเข้าใจว่าสมดุลงานและชีวิต (Work-Life Balance) คือ การชั่งน้ำหนักการให้เวลางานและชีวิตสองฝั่งให้พอดีกัน จึงเลือกที่จะเป็นคนที่เข้าและออกงานตรงเวลา หลังเลิกงานไปแล้วจะเดินทางกลับบ้านทันที วันหยุดยังเป็นเขตแดนศักดิ์สิทธิ์ที่ไม่ยอมให้ใครเข้ามายุ่งเกี่ยว แต่ในมุมมองของนักวิชาการซึ่งมีบทวิจัยหลายเรื่องที่กล่าวถึงแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้อย่างน่าสนใจดังนี้





Herzberg et al. (1959) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสาเหตุของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมมนุษย์สัมพันธ์กับธรรมชาติในงานที่ทำ แต่ไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมโดยรอบ เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำงานด้วยความพึงพอใจและนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย คือ

1.1 ได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) เกิดขึ้นจากการยอมรับจากผู้คนรอบข้างไม่ว่าผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้ขอคำปรึกษาหรือบุคคลในหน่วยงาน อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการแสดงถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งสำเร็จ ซึ่งแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.2 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) คือการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ มีการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่องานสำเร็จ บุคคลจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานนั้น

1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หรือโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) เช่น การได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กร ได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือการมีอำนาจในการรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ

1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) คืองานที่น่าสนใจ อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้อย่างต้องลงมือทำ เป็นลักษณะงานที่ทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factors) ซึ่งไม่ใช่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ส่วนใหญ่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับบุคคลก็จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 10 ปัจจัย

2.1 เงินเดือน (Salary) และสวัสดิการ หมายถึงค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคคลที่ทำงานให้ รวมถึงการขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมอย่างเป็นธรรมและเป็นที่พอใจของบุคลากรในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervisors) คือความสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจกัน รวมไปถึงการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) คือ ความสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจกัน รวมไปถึงการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinates) คือ ความสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจกัน รวมไปถึงการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 สถานะของอาชีพ (Status) คือ อาชีพที่มีเกียรติศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคม

2.6 นโยบายและการบริหารองค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง การ





ควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กรมี การแบ่งงานไม่ซับซ้อน ยุติธรรม

2.7 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ ห้องทำงาน กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการทำงาน

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจาก หน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงานหรือความ ห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงาน

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.10 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) ลักษณะการบังคับบัญชาของ หัวหน้า งาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการ บริหารงาน การให้คำแนะนำ การสั่งงาน มอบหมายงาน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังความ คิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงานมีความชัดเจน

ชนิธูร์นัสท์ อินทูลักษณ์ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2557) วิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการของ Diekelman ผลการวิจัยมีดังนี้ 1. ความหมายของสมดุลชีวิตกับงานสมดุลชีวิตกับงาน หมายถึง การบริหารจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล และการทำงานให้เหมาะสม โดยการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขบนความ พอดีและอยู่อย่างพอเพียง 2. การสร้างสมดุลชีวิตกับงานการสร้างสมดุลชีวิตกับงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การมีความสุขในชีวิตส่วนตัว และการมีความสุขในงาน สำหรับการมีความสุขในชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่ การใช้ชีวิตให้มีความสุขด้วยตนเองและการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของสมาชิกในครอบครัวส่วน การมีความสุขในงานประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ ความสุขในงานที่เกิดจากตนเอง การจัดการความเครียดที่ เกิดจากงาน การมีผู้ร่วมงานสนับสนุน และการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร

อนิสา สังข์เจริญ และ วศิพร แต้มคุ (2566) การสร้างความสมดุลงานและชีวิตนั้น เป็นสิ่งที่ต้อง พัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนามีดังนี้ 1. การจัดลำดับความสำคัญ เป็นแนวทางที่ ได้มาจากระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสมอย่างสมเหตุสมผล 2. การปรับตัว เป็นแนวทางในการปรับและ ควบคุมปัจจัยภายในก็คือตัวเองให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลง 3. การปรับสภาพแวดล้อม การเพิ่มทักษะหรือ ประสบการณ์การด้านการบริหารจัดการและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยสนับสนุนในบางกิจกรรม นั้น สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น 4. หาทางสร้างความสุข เป็น แนวทางเชิงกลยุทธ์ที่จะทำให้ทุกกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินชีวิตและการทำงาน มีความพึงพอใจ แก่ตนเองและครอบครัวมากขึ้น 5. จุดยืนของชีวิต เป็นการกำหนดความแน่วแน่มั่น จุดยืนของชีวิตจะเป็น เหมือนภาพสะท้อนและแรงขับเคลื่อนให้เราเลือกที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

Sakid (2023) หลายองค์กรมีแนวคิดที่หลากหลาย คือ 1. ยืดหยุ่นเวลาเข้า-ออกงาน 2. สามารถเลือก ทำงานจากที่บ้าน (Work From Home) หรือจะทำงานจากที่ใดก็ได้ (Remote Working) ขอแค่ให้ทำงาน ออกมาสำเร็จทันเวลา 3. รีวิว Workload หรือภาระงาน และกระจายงาน 4. สวัสดิการสุขภาพและการ ส่งเสริมสุขภาพ 5. สนับสนุนค่านิยม Work-Life Balance

The Start of Happiness (2024) ถ้าชีวิตคนเปรียบเหมือนวงล้อ หรือ วงล้อชีวิต (The Wheel of Life) คนที่มีความสุขและประสบความสำเร็จ จะต้องรักษาสมดุลซึ่งไม่ได้มีแต่เรื่องงาน (Business/Career) แต่ ยังมีเรื่องอื่น ๆ อีก คือ การเงิน/รายได้ (Finances) สุขภาพ (Health) ครอบครัว/เพื่อน (Family and





Friends) ความสัมพันธ์ (Romance) การพัฒนาตัวเอง (Personal Growth) การพักผ่อน/สันทนาการ (Fun and Recreation) สภาพแวดล้อม/สังคม (Physical Environment) ดังนั้นการปรับสมดุลงานและชีวิตควรประยุกต์ใช้นโยบาย “Work-Life Integration” คือ การผสมผสานงานและชีวิตไปด้วยกัน มีการยืดหยุ่นเวลาทำงานหรือสถานที่การทำงาน (Work at home, Work flexibly anywhere any time anyhow) ไม่เน้นวิธีการแต่เน้นผลลัพธ์ของงานที่ทุกคนสามารถบริหารสมดุลงานและชีวิตได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

หลักพรหมวิหารธรรม

หลวงพ่พุทธานุสสิข (2566) ได้แนะนำเรื่อง “การทำงาน คือ การปฏิบัติธรรม” มาเป็นหลักในการดำรงชีวิตและการทำงานของเราให้มีความสุขไว้ ดังนี้ การปฏิบัติธรรมในการทำงาน ก็เพื่อความถูกต้องให้อยู่รอด คือทำงานเพื่อรักษาความเป็นมนุษย์ให้คงอยู่และเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ไม่ใช่ทำงานไปเพื่อหาเงินไปสนองกิเลส หรือความอยากที่นำไปสู่ความเสื่อม เมื่อได้คิดดี คิดถูก เช่นนี้แล้วการทำงานก็จะมีมีความสุข มีความพอใจในการทำงานทุกประเภท อย่างไรก็ตามพยาบาลวิชาชีพสามารถสร้างสมดุลงานและชีวิตอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จได้โดยการบูรณาการหลักธรรม คือ “MW Life Balance หรือ Mindfulness-Wisdom Balance” หมายถึง ดุลยภาพแห่งชีวิตด้วยสติและปัญญา (เรวดี ศิริภาพ, 2562) ในการดำเนินชีวิตได้อย่างประเสริฐด้วยหลักพรหมวิหาร 4 คือหลักธรรมประจำใจอันประเสริฐบริสุทธิ์ที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมหมวดหนึ่งในพระพุทธศาสนา มีความหมายหลายนัย คือ 1. เป็นธรรมเครื่องอยู่ของพรหม เครื่องอยู่อย่างพรหม 2. เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้ประเสริฐ 3. เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้เป็นใหญ่ คือผู้นำหรือผู้ปกครองโดยมุ่งให้ผู้นำหรือผู้ปกครองมีความรักความปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2548) พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมเป็นหลักประจำใจของผู้ใหญ่ ธรรมที่ผู้ใหญ่พึงประพฤติ เป็นธรรมที่เกิดในใจ เป็นธรรมที่กระตุ้นให้เกิดการสงเคราะห์ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พรหมวิหาร มี 4 ประการคือ 1. เมตตา คือ ความรัก ความปรารถนาดี ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข 2. กรุณา คือ ความห่วงใย ความสงสารคิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ 3. มุทิตา คือ ความพลอยยินดี ความดีใจด้วย ที่ผู้อื่นได้ดี ได้รับความสำเร็จ 4. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อคนอื่นได้รับความวิบัติ พรหมวิหารธรรม ยังหมายถึงคุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่ นักปกครองหรือผู้บริหาร 4 ประการ ได้แก่ 1. เมตตา คือ ความรัก ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข 2. กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ 3. มุทิตา คือ ความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีใจผ่องใส 4. อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณากรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้วอันควรได้รับทั้งผลดีและชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2551) พรหมวิหารธรรมยังเป็นหลักธรรมสำหรับกำกับพฤติกรรมของผู้นำ 4 ประการ คือ 1. เมตตา (Loving-Kindness) หมายถึง การมีจิตที่เป็นกุศลและเปี่ยมด้วยความรัก ไม่ผูกโกรธและพยาบาท 2. กรุณา (Compassion) หมายถึง มีจิตคิดจะช่วยเหลือและปลดปล่อยความทุกข์ตลอดเวลา 3. มุทิตา (Sympathetic Joy) หมายถึง อธิษฐานใจให้ผู้อื่นมีความสุขและผ่องใส ยินดีในความทุกข์และสมหวังของผู้อื่น 4. อุเบกขา (Neutrality) หมายถึง การประพฤติและปฏิบัติที่เที่ยงตรงและ เป็นกลางไม่เอนเอียงความรักและความชัง

สรุป พรหมวิหารธรรม คือ ธรรมที่เป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลต่อผู้อื่นมี 4 ประการ 1. เมตตา (Loving Kindness) มีความรักใคร่ปรารถนาดีที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข 2. กรุณา (Compassion)





มีความสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ 3. มุทิตา (Sympathetic joy) มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี 4. อุเบกขา (Equanimity) มีการวางจิต วางตน ตามความเที่ยงธรรม

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาข้อมูลและได้รวบรวมข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสมดุลงาน และชีวิตจากนักวิชาการ รวมทั้งความคิดเห็นของผู้เขียนในมุมมองด้านรัฐประศาสนศาสตร์นั้น นโยบาย Work-Life Balance อาจจะไม่ใช่นโยบายที่ดีเสมอไป เพราะเป็นแนวคิดแบบอุดมคติที่ทุกคนใฝ่ฝันแต่ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลพยาบาลผู้ป่วยให้อยู่รอดปลอดภัย ดังนั้นการดูแลช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพให้ “อยู่รอดและอยู่รุ่ง” ในอาชีพต่อไปได้ จึงมีความสำคัญเร่งด่วนและมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ประยุกต์ใช้นโยบาย “Work-Life Integration” หรือ “Mindfulness-Wisdom Balance” ซึ่งนำแนวคิด “การทำงาน คือ การปฏิบัติธรรม” เป็นการผสมผสานงานและชีวิตเป็นหนึ่งเดียวกัน ร่วมกับการนำเอาหลักพรหมวิหารธรรมหรือหลักพรหมวิหาร 4 คือหลักธรรมประจำใจในการพัฒนาจิตใจตนเองให้สามารถรักษาสมดุลงานและชีวิตอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ได้แก่ 1. การใช้หลักเมตตาธรรม (ความรัก) คือ กายกรรม, วาจกรรม และมโนกรรมในการพยาบาลผู้ป่วยด้วยการให้ความรัก ความปรารถนาดี ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข 2. กรุณา (ความสงสาร) ดูแลช่วยเหลือพยาบาล สงเคราะห์ผู้ป่วยให้พ้นจากความทุกข์ทรมาน 3. มุทิตา (ความยินดี) เมื่อเห็นผู้ป่วยหายป่วย กลับบ้านไปดำเนินชีวิตอยู่ดีมีสุข 4. อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือการวางจิต วางตน ตามความเที่ยงธรรม ไม่ยินดียินร้าย เมื่อสุดวิสัยทั้งที่เมตตากรุณาก็ยังไม่สามารถช่วยให้ผู้ป่วยเป็นสุข พ้นจากความทุกข์ไม่ได้ จึงต้องปลงใจลงให้ได้ว่า ได้ช่วยเหลือพยาบาลอย่างสุดความสามารถแล้ว ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพต้องมีสติและใช้ปัญญาดูแลพยาบาลผู้ป่วย แม้จะเป็นวาระสุดท้ายก็ต้องพยาบาลผู้ป่วยให้อยู่อย่างสบายจากไปอย่างสงบ ซึ่งถือเป็นบุญกุศลที่ยิ่งใหญ่ ส่งผลให้เกิดความสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ

2. แนวทางในการสร้างความสมดุลของ “วงล้อชีวิต” (The Wheel of Life) คือ

- การส่งเสริมด้านวัฒนธรรมองค์กรให้ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านที่สอง ที่ทุกคนมีความรัก ความผูกพัน เอื้ออาทร ห่วงใยกันและกัน

- การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและทีมสหวิชาชีพโดยให้ความเคารพนับถือช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน

- องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับช่วงเวลาทำงานที่มีความยืดหยุ่น เพื่อสามารถส่งเสริมการเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัวและสามารถลดความขัดแย้งในชีวิตของการทำงาน เช่น ให้สิทธิหยุดงานในวันคล้ายวันเกิดโดยไม่นับเป็นวันลา เพื่อไปทำบุญ พักผ่อน ทำกิจกรรมกับครอบครัว ฯลฯ

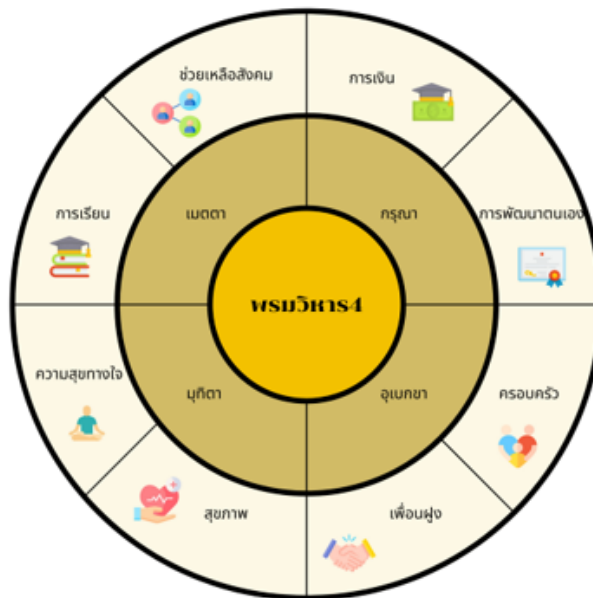
- การจัดให้มีโปรแกรมหรือการออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ช่วยลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและไปทำงานที่จำเป็นที่ต้องใช้ความรู้และทักษะของพยาบาลวิชาชีพ ก็จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถดำเนินชีวิตอย่างสมดุล มีคุณค่า มีความสงบ มีความสุขทุกวัน และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สรุป องค์ความรู้ใหม่ที่นำหลักพรหมวิหาร 4 คือ หลักธรรมประจำใจในการพัฒนาจิตใจตนเองให้สามารถรักษาสมดุลงานและชีวิตอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ได้แก่ 1. เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดี ต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข 2. กรุณา (ความสงสาร) คืออยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ 3. มุทิตา (ความยินดี) เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขประสบความสำเร็จ 4. อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือการวางจิต วางตน ตามความเที่ยงธรรม โดยให้ความสำคัญและจัดสมดุลของ “วงล้อชีวิต” (The Wheel of Life) ที่ไม่ได้มีเฉพาะเรื่องงาน แต่ยังมีเรื่องสุขภาพ ครอบครัว การเรียน การเงิน การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ การแบ่งปัน





ช่วยเหลือสังคม ความสงบทางจิตใจ ถ้าทุกคนสามารถผสมผสานให้ทุกด้านของวงล้อชีวิตมีความสุขเป็นหนึ่งในเดียวกันก็จะช่วยให้วงล้อชีวิตขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ส่งผลให้เกิดความสุขใจทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ ดำเนินชีวิตอย่างสมดุล มีคุณค่า มีความสงบ มีความสุขทุกวัน และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน



วงล้อชีวิต (wheel of life)

* ที่มา : วงล้อชีวิต (wheel of life) ถูกคิดค้นโดย Paul J. Meyer

เอกสารอ้างอิง

- ชนิธรนันท์ อินทุลักษณ์ และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(3), 382-389.
- ฐานิดา ทิพวาที และคณะ. (2560). ปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรณีศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18 (Supplement 1), 198-206.
- ธีรพร สติธอังกูร และคณะ. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารการพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 30(2), 320-333.
- ปราโมทย์ ถ่างกระโทก และคณะ. (2564). อิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานและความพึงพอใจในงานต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพไทย. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 30(2), 344-352.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด.
- พัชรินทร์ เขตประทุม และคณะ. (2563). ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวของพยาบาลในโรงพยาบาลเถิน จังหวัดลำปาง. *พยาบาลสาร*, 47(7), 408-418.
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2567). *10 อาชีพเด่น อาชีพในฝันของเด็กรุ่นใหม่ และสถานภาพของเด็ก Gen Z ปี 2567*. สืบค้น 15 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.utcc.ac.th/>





- ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). *พจนานุกรมศัพท์วิทยาศาสตร์ อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อรุณการพิมพ์.
- เรวดี ศิริภาพ. (2562). *รูปแบบการพัฒนามาვეเชิงพุทธบูรณาการของพนักงานบริษัท* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สภาการพยาบาล. (2560). *นโยบายชั่วโมงการทำงานของพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย*. สืบค้น 18 เมษายน 2567, จาก <https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/H002.pdf>
- สภาการพยาบาล. (2564). *ประกาศสภาการพยาบาล เรื่อง แลงการณ้สภาการพยาบาลในสถานการณ้แพร่ระบาดของโรคโควิด-19*. สืบค้น 20 เมษายน 2567, จาก https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/TNMC_Covid-19%20270764.pdf
- หลวงพ่พุทธทาสภิกขุ. (2566). *การทำงานคือการปฏิบัติธรรม*. สืบค้น 30 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.youtube.com/watch?v=qbcfGGYShA8>
- อนิสา สังข์เจริญ และ วศิพร แท้มค. (2023). การสร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงานในบทบาทของครูตามหลักไตรสิกขา. *วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 9(1), 208 - 224
- Fu, C.K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personal Review*, 30 (5), 502-522.
- Greenhaus, J.H., et al. (2003). *The relation between work-familybalance and Quality of Life*. Retrieved May 2, 2024, from <https://www.researchgate.net/publication/222543597>
- Herzberg, F., et al. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd Ed.), New York: John Wiley & Sons Inc.
- Hyman & Summers. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 33(4), 418-429.
- Sakid. (2023). *Work Life Balance คืออะไร ทำไมจึงสำคัญกับการทำงานยุคใหม่*. สืบค้น 20 มกราคม 2567, จาก <https://www.sakid.app/blog/work-life-balance/>
- The Start of Happiness. (2024). *Wheel of Life – A Self-Assessment Tool*. Retrieved May 3, 2024, from <https://www.startofhappiness.com/wheel-of-life-a-self-assessment-tool/>
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.
- Worakan J. (2024). *Work-Life Balance*. Retrieved February 29, 2024, from <https://thematter.co/lifestyle/work-life/work-life-balance-doesnt-exist/223183>
- Huse, E.F. & Thomas G. C. (1980). *Organization development and change*. (2nd ed.). St.Paul: West Publishing Company.





หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริม 13 นโยบายกระทรวงสาธารณสุข เป้าหมาย 100 วัน* BUDDHADHAMMA FOR PROMOTION 13 POLICIES OF MINISTRY OF PUBLIC HEALTH, TARGET 100 DAYS

ศิริอัญญภัค ศิรินนทวัชรกุล

Siriaunpak Sirinonwatcharakul

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: namthang959@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริม 13 นโยบายกระทรวงสาธารณสุข เป้าหมาย 100 วัน ด้วยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายเร่งด่วน เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพของประชาชน ในปี 2567 นี้ นโยบายเร่งด่วน มี 13 นโยบาย ซึ่งมีเป้าหมายในการดำเนินการ 100 วัน การดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวในเชิงปฏิบัติยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากขาดแนวทางและปัจจัยส่งเสริมอื่นๆ ที่เหมาะสม การดำเนินการนโยบายให้สำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายนั้นมีปัจจัยหลายประการ และต้องอาศัยทั้งกระบวนการนโยบายและการบริหารจัดการที่ดี และใช้การบูรณาการหลักอริยบท 4 คือ ฉันทะ รักงาน วิริยะ สู้งาน จิตตะ ใส่ใจงาน วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา การใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัตินี้ จะทำให้กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานในกำกับ สามารถดำเนินนโยบาย ทั้ง 13 นโยบายดังกล่าว ให้บรรลุเป้าหมายได้ในระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม; นโยบายกระทรวงสาธารณสุข; เป้าหมาย 100 วัน

Abstract

The objective of this academic article was to study the Buddha dhamma for promotion 13 policies of Ministry of Public Health, target 100 days. The Ministry of Public Health had established an urgent policy to promote public health in 2024. There were 13 urgent policies which had a goal of implementation within 100 days. The implementation of those policies in practice had not been as successful as it could have been due to the lack of appropriate guidelines and other supporting factors. Successful implementation of the policy according to the goal were many factors and required both policy processes and good management and use the integration of the 4 principles of Iddhipada including Chanda: love to work, Viriya: work hard, Citta: concentrate on work, Vimangsa: work intelligently. Using Buddhist principles to promote policy implementation will make the Ministry of Public Health and organization under supervision able to conduct the 13 policies to achieve the goals in the specified time efficiently.

Keywords: Buddha Dhamma; Policy; Ministry of Public Health

*Received May 25, 2024; Revised August 1, 2024; Accepted August 5, 2024





บทนำ

ในปี 2567 กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายที่สำคัญ 13 ประการ ที่เน้นในเรื่องของสุขภาพของประชาชน โดยปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม 2545 ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกัน ควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพประชาชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กระทรวงสาธารณสุข หรือหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2545) ภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขยังเกี่ยวกับการรักษาบำบัดฟื้นฟู สมรรถภาพการพัฒนาเทคโนโลยีการบำบัดการรักษา การจัดทำความรู้และสร้างมาตรฐานทางการแพทย์แผนไทย เพื่อนำไปสู่การบริการสุขภาพที่ดี นอกจากนี้ยังมีการพัฒนา ด้านการส่งเสริมสุขภาพการควบคุมและการป้องกันโรคเทคโนโลยีในการส่งเสริมสุขภาพการควบคุมโรคเพื่อนำไปใช้ในระบบการบริการสุขภาพของประชาชนอีกด้วย พร้อมกันนั้นยังมีการสนับสนุนหน่วยงานบริการสุขภาพพัฒนาระบบและกลไกที่เอื้อต่อการจัดการด้านสุขภาพ ระบบสุขภาพของประชาชน รวมทั้งการคุ้มครองผู้บริโภค การบริการและผลิตภัณฑ์ด้านสุขภาพด้วย

ภารกิจดังกล่าวมาแล้วนี้ แสดงให้เห็นว่า พันธกิจของกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบัน ครอบคลุมในด้านการดูแลสุขภาพของประชาชน ทั้งนี้ มีกระบวนการและวิธีการที่จะเข้าไปควบคุมดูแล ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยหลายส่วน ไม่ว่าจะเป็นกลไกของภาครัฐ นโยบายของรัฐบาลกลางที่จะส่งผลกระทบต่อ นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบันด้วย เพื่อให้การดำเนินงานของกระทรวงสาธารณสุขเป็นไปเพื่อการตอบโจทยนโยบายของภาครัฐ กระทรวงสาธารณสุข ในฐานะที่เป็นหน่วยงานของภาครัฐ จึงได้มีการกำหนดนโยบาย เพื่อยกระดับ กระทรวงสาธารณสุขให้มีศักยภาพและพร้อมที่จะให้บริการประชาชนด้านสุขภาพ และในร้านอื่นที่เกี่ยวข้อง กระทรวงสาธารณสุขจึงได้มีการกำหนดนโยบาย 13 ประการ ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินการในปี 2567 นี้ โดยได้กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการในระยะเวลา 100 วัน (กระทรวงสาธารณสุข, 2567)

ในทางปฏิบัติ ยังประสบปัญหาอยู่บ้างเนื่องจากบริบททางสังคมที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ระยะเวลาในการดำเนินการที่ค่อนข้างจำกัด ผสมกับเป็นนโยบายใหม่ที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์และหาแนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เหมาะสม และขาดปัจจัยอื่น ๆ ในการสนับสนุนที่เหมาะสม ดังนั้น การดำเนินการนโยบายดังกล่าวให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้จะต้องดำเนินการตามกระบวนการนโยบาย และต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย การนำเอาหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการของนโยบาย จึงเป็นแนวทางที่น่าสนใจ เพราะจะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้การดำเนินการนโยบายตามกระบวนการนโยบายสำเร็จได้ในระยะเวลาที่กำหนด โดยนำเอาหลักอิทธิบาท 4 มาส่งเสริมให้มีการนำไปใช้ในกระบวนการของนโยบายทุกขั้นตอน

การดำเนินการนโยบายทั้ง 13 ขอให้ประสบความสำเร็จ เป็นสิ่งที่กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานในสังกัดเร่งดำเนินการโดยด่วน ด้วยเหตุนี้กระบวนการนโยบาย รวมทั้งวิธีการบริหารจัดการต่างๆ จึงได้ถูกนำมาใช้ในการดำเนินการ ส่วนที่สำคัญประการ หนึ่ง ซึ่งควรจะนำมาใช้ ในลักษณะของการบูรณาการคือหลักพุทธธรรม ผู้เขียนจึงได้นำเสนอแนวทางในการดำเนินการตามกระบวนการของนโยบาย และการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมให้นโยบายบรรลุเป้าหมายตามลำดับ

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายมีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายไว้ว่า นโยบายสาธารณะคือกิจกรรมต่างๆ เลือกที่จะทำหรือไม่ทำ (Dye, 1978) รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่รัฐหรือองค์กรของรัฐทำขึ้นเช่น การบัญญัติกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย การจัดบริการสาธารณะ (Sharkansky, 1978) ซึ่งเป็นการกระทำที่มี





วัตถุประสงค์ ที่กระทำโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อแก้ไขปัญหาของสังคมตลอดจนสิ่งที่เกี่ยวข้อง (Anderson, 1975) นโยบายสาธารณะอาจหมายถึงอำนาจในการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าของสังคมทั้งหมด ซึ่งผู้ที่มีอำนาจในการจัดสรร คือ รัฐบาล และสิ่งที่รัฐบาลตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำเป็นผลมาจากการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าของสังคม (Easton, 1953) นโยบายสาธารณะมีความหมายกว้างกว่าการตัดสินใจ นโยบายสาธารณะจะเกี่ยวข้องกับชุดของการตัดสินใจมากกว่าการตัดสินใจเฉพาะเรื่อง และนโยบายสาธารณะจะเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจำนวนมาก การตัดสินใจ เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสาธารณะ แต่จะต้องเป็นการตัดสินใจที่มีลักษณะเป็นชุดของการตัดสินใจ เพราะนโยบายสาธารณะในแต่ละเรื่อง จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรม แผนงาน หรือโครงการจำนวนมากเสมอ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของประชาชนจำนวนมาก (Hogwood & Gunn, 1984) นโยบายสาธารณะจึงเป็นเสมือนการกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าว่าผู้นำจะพาองค์กรไปในทิศทางใด หรือกำหนดเป้าหมายของกิจกรรมที่กำลังดำเนินการว่าจะไปในทิศทางใด

นโยบายสาธารณะประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่สำคัญ (Anderson, 1975) ซึ่งจะทำให้กระบวนการของนโยบายเป็นไปอย่างสมบูรณ์ ได้แก่

ขั้นที่ 1 การก่อรูปนโยบาย (Policy Formation) ในขั้นตอนนี้เป็นการก่อรูปของนโยบาย เป็นขั้นตอนแรกที่จะต้องมีการวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งจะต้องได้รับการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวมีผลกระทบกับใครอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้จะนำมาสู่การกำหนดนโยบายในขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 2 การกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) เมื่อได้วิเคราะห์ปัญหาเสร็จสิ้นแล้วก็จะเป็นการร่างนโยบายเพื่อที่จะนำเสนอให้กับผู้มีอำนาจตัดสินใจในการเลือกนโยบาย ซึ่งในกระบวนการนี้อาจจะมีการถกเถียงพิจารณาถึงแนวทาง ที่จะเป็นไปได้ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์แล้ว จะพบทางเลือกที่ เหมาะสมมากที่สุด เพื่อเสนอ ร่างนโยบายซึ่งเป็นแนวทางเลือกต่อไป

ขั้นที่ 3 การตัดสินใจนโยบาย (Policy Decision) ในขั้นตอนนี้เป็นการเลือกนโยบายที่เหมาะสมมากที่สุดที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ จะวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมความคุ้มค่า ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ เป็นการวิเคราะห์เลือกนโยบายที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาตนเอง

ขั้นที่ 4 การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) เมื่อมีการตัดสินใจกำหนดนโยบายในขั้นตอนที่ สอง แล้ว ในขั้นตอนนี้จะเป็นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง จะเกี่ยวข้องกับการผลักดันส่งเสริมให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งจะต้องนำนโยบายไปวิเคราะห์ เพื่อจะกำหนดเป็นแผนแม่บทแผนยุทธศาสตร์ เป้าหมายตัวชี้วัด โครงการและกิจกรรมที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาต่อไป

ขั้นที่ 5 การประเมินผลนโยบายสาธารณะ (Policy Evaluation) ในขั้นตอนนี้จะเป็นการประเมินผลว่านโยบายที่เลือกปฏิบัติ นั้น ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายอย่างน้อยเพียงใด ในขั้นตอนนี้ การประเมินจะตรวจสอบตามตัวชี้วัดในการดำเนินการ เพื่อให้ทราบถึงผลของการดำเนินการว่าบรรลุเป้าหมาย หรือไม่อย่างไร ซึ่งในขั้นตอนนี้จะมีการกำกับติดตามนโยบายเป็นระยะตามขั้นตอนด้วย

สรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะเป็นสิ่งที่องค์กรเลือกทำหรือเลือกที่จะไม่ทำ ทั้งนี้นโยบายดังกล่าวเป็นไปเพื่อการแก้ไขปัญหาขององค์กร หรือการดำเนินตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของ เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร มีกระบวนการที่สำคัญคือ การก่อตัว การกำหนด การเลือก การนำไปปฏิบัติและการประเมินผล

นโยบายกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานของภาครัฐ ที่มีอำนาจหน้าที่โดยรวมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ และการส่งเสริมสุขภาพสำหรับประชาชน กระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและยกระดับระบบ





สุขภาพของไทยในทุกมิติทั้งการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟู เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อสุขภาพของประชาชน ในการได้รับบริการสุขภาพที่ครบวงจร มีคุณภาพ มาตรฐาน สะดวก รวดเร็ว มีทางเลือกในการเข้ารับการดูแลรักษาที่เหมาะสม สามารถเข้ารับบริการสุขภาพได้ทุกที่ ทุกหน่วยบริการ ไม่ว่าจะเป็น โรงพยาบาลของรัฐ เอกชน รวมไปถึงคลินิก และร้านขายยาใกล้บ้าน โดยการใช้บัตรประชาชนใบเดียว ในปี 2567 กระทรวงสาธารณสุข ได้มีนโยบายที่จะดำเนินการ เกี่ยวกับสุขภาพหลายด้าน มีนโยบายเร่งด่วน ที่ตั้งเป้าหมายในการดำเนินการอย่างรวดเร็วภายใน 100 วันให้สำเร็จ 13 นโยบายด้วยกัน ซึ่งทั้ง 13 นโยบายนี้ ในภาพรวม กระทรวงสาธารณสุขเร่งดำเนินการเพื่อมุ่งแก้ปัญหา ทั้งความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการรักษา โดยเฉพาะประชากรในเขตเมือง และความขาดแคลนบุคลากร เสริมสร้างความเข้มแข็งและวางรากฐานที่มั่นคงให้กับระบบสุขภาพและการบริการที่ครบวงจร เพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากร และพลิกบทบาทการสาธารณสุขไทยสู่การเป็นองค์กรที่ช่วยสร้างเศรษฐกิจของประเทศ (กระทรวงสาธารณสุข, 2567)

นโยบายเร่งด่วนระยะสั้น 13 นโยบายของกระทรวงสาธารณสุขประกอบด้วย นโยบายที่สำคัญดังนี้ (โอภาส การย์กวินพงศ์, 2567)

1. นโยบายโครงการพระราชดำริฯ โครงการราชทัณฑ์ปันสุข ทำความ ดีเพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีมาตรการและกิจกรรมหลัก ที่จะดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน 100 วันคือ จะทำโมเดลเครือข่ายต้นแบบ การจัดการบริการในเรือนจำ หนึ่ง เครือข่ายต่อ หนึ่ง เขตสุขภาพ มีการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบบริการสาธารณสุขในพื้นที่เรือนจำและสถานพินิจเพื่อให้เข้าถึงการบริการได้ง่ายขึ้นพัฒนาระบบการรักษา พยาบาลให้มีประสิทธิภาพอย่างมีคุณค่าให้เป็นไปตามมาตรฐาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ดำเนินการพัฒนาระบบการรักษาพยาบาลสำหรับผู้ถูกคุมขัง พ.ศ.2567- 2570 ทั้งนี้การดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายใน 100 วันจะดำเนินการในส่วนที่ หนึ่ง คือการสร้างโมเดลเครือข่ายต้นแบบการบริการในเรือนจำอย่างน้อยเขตละ 1 จังหวัด ในส่วนของ โรงพยาบาลอภัยภูธณ์ต้นแบบ (รพร./รพก) จัดทำ รพร. และรพก. ทุกแห่ง เป็นโรงพยาบาลอภัยภูธณ์ต้นแบบ ระดับ Standard ในส่วนของสุศาลาพระราชทาน สุศาลาพระราชทานจะได้รับการรับรองคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ครอบคลุมแห่ง (26 แห่ง)

2. นโยบายการเข้าถึงบริการในเขตเมือง เป็นการเพิ่มศักยภาพการบริการสาธารณสุขในเขตเมือง มาตรการและกิจกรรมหลักคือ โรงพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยนอกโรงพยาบาล 120 เตียงเขตตอนเมือง ยกกระดับ ศูนย์ บริการสาธารณสุขเปิดบริการ ดูแลฉุกเฉิน ในระยะแรกเป้าหมาย 100 วันจะดำเนินการจัดตั้งโรงพยาบาล 100 เตียงในเขตตอนเมือง ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงราย จากนั้นจะขยายออกไปในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศไทย

3. นโยบายสุขภาพจิตและยาเสพติด มีมาตรการและกิจกรรมหลักคือ ดำเนินการโดยคัดกรองดูแลผู้ป่วย ให้ความช่วยเหลือด้านสุขภาพ จิตและยาเสพติดในเบื้องต้น พัฒนาระบบสุขภาพจิต พัฒนาจิตเวชและยาเสพติดที่มีคุณภาพ ในทุกพื้นที่ให้เข้าถึงง่าย เป้าหมาย 100 วันจะมีการจัดตั้ง มินิศูนย์รักษาทันทีทุกจังหวัดมีหอผู้ป่วยจิตเวชทุกจังหวัด มีกลุ่มงานจิตเวชทุกอำเภอ

4. นโยบายมะเร็งครบวงจร มีมาตรการและกิจกรรมหลักคือ Cancer Warrior ในโรคมะเร็งสำคัญ 5 ชนิด คือ มะเร็งตับ มะเร็งท่อน้ำดีมะเร็งลำไส้ใหญ่และไส้ตรง มะเร็งเต้านม และมะเร็งปากมดลูก การจัดการด้านโรคมะเร็งครบวงจร โดยการดำเนินการเป้าหมาย 100 วัน มีการให้วัคซีน HPV หญิง 11-20 ปี 1 ล้านโดส คัดกรองพยาธิใบไม้ตับ 100,000 คน และมี Cancer Warrior ทุกจังหวัด

5. นโยบายสร้างขวัญกำลังใจ มีมาตรการและกิจกรรมหลักดังนี้คือ มีการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ พัฒนาความมั่นคงในอาชีพและพัฒนาค่าตอบแทนของบุคลากร โดยเป้าหมาย 100 วันจะมีการบรรจุ





พยาบาล 3000 ตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งพยาบาลชำนาญการพิเศษ แพทย์ลาเรียนได้รับการยกเว้นให้ได้รับเงินเดือนระหว่างการศึกษาต่อ

6. นโยบายการแพทย์ปฐมภูมิ มีมาตรการและกิจกรรมหลักคือ พัฒนาระบบสารสนเทศพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิสร้างการมีส่วนร่วมโดย 100 วันจะมีการตรวจเลือดรับยา ในสถานพยาบาลใกล้บ้านจังหวัดละหนึ่ง โรงพยาบาล ศูนย์ อนามัยโรงเรียนครูหมอพ่อแม่ หนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียน

7. นโยบายสาธารณสุขชายแดนและพื้นที่เฉพาะ มีมาตรการและกิจกรรมหลักคือ พัฒนาสิทธิประโยชน์การเข้าถึงบริการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและพัฒนาระบบบริการ เป้าหมาย 100 วันจะมีการขึ้นทะเบียนเบิกจ่าย บุคคลที่มีปัญหา สถานะและสิทธิ ลงทะเบียนเพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพในกลุ่มประชาชนเฉพาะ

8. นโยบายสถานชิวาภิบาล มีมาตรการและกิจกรรมหลักคือ จัดตั้งสถานชิวาภิบาล เขตสุขภาพละหนึ่ง แห่ง พัฒนามาตรฐานและการควบคุมกำกับงานที่เกี่ยวข้องพัฒนารูปแบบบริการ พัฒนากลไกการสนับสนุน เป้าหมาย 100 วันคือจัดตั้งสถานชิวาภิบาลจังหวัดละหนึ่งแห่ง จัดตั้งโรงพยาบาล ในบ้าน จังหวัดละหนึ่งแห่ง จัดตั้งคลินิกผู้สูงอายุทุกโรงพยาบาล

9. นโยบายโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย มีมาตรการและกิจกรรมหลักคือ เพิ่มศักยภาพการวินิจฉัยเพิ่มศักยภาพการรักษา จัดบริการด้วยระบบทางไกล จัดให้มีบุคลากรในสาขาต่างๆเช่นแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย สาขาหลัก 7 สาขา 2 คน ปรับปรุงระเบียบบริหารงานรูปแบบบริการ เป้าหมาย 100 วันคือกำหนดเป้าหมายโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย จัดทำแผนพัฒนา และเพิ่มศักยภาพการวินิจฉัย โรค

10. นโยบายดิจิทัลสุขภาพ มีมาตรการและกิจกรรมหลักคือ ยกระดับการบริการด้วยบัตรประชาชน ยกระดับโรงพยาบาลอัจฉริยะธรรมาภิบาลข้อมูลและพัฒนาระบบสถาปัตยกรรมระบบสุขภาพดิจิทัลแห่งชาติ พัฒนาวัตถุกรรมสุขภาพ เป้าหมาย 100 วันคือ ใช้บัตรประชาชนใบเดียวรักษาได้ทุกที่ 4 เขตนำร่อง 200 โรงพยาบาลอัจฉริยะทั่วประเทศ โรงพยาบาลเสมือน หนึ่งแห่ง

11. นโยบายส่งเสริมการมีบุตรมีมาตรการและกิจกรรมหลักคือ ยกระดับการบริการและสิทธิประโยชน์ในการจัดการส่งเสริมการมีบุตรโดยไม่มีอุปสรรคในการเข้าถึงการบริการ ผลักดันประเด็นส่งเสริมการมีบุตรเป็นวาระแห่งชาติ สร้างการรับรู้และกระแสสังคม สร้างความเข้าใจให้กับหน่วยบริการตรวจคัดกรองโรคหายาก 40 โรคคัดกรองทารกแรกเกิด เป้าหมาย 100 วันคือบรรจวาระให้เป็นวาระแห่งชาติ มีคลินิกส่งเสริมการมีบุตรจังหวัดละหนึ่งแห่ง และคัดกรองโรคหายากในทารกแรกเกิด

12. นโยบายเศรษฐกิจสุขภาพ มีมาตรการและกิจกรรมหลักคือ พัฒนาการเป็น ศูนย์ กลางทาง การแพทย์มูลค่าสูงดูแลสุขภาพผลิตภัณฑ์สุขภาพ พัฒนา ศูนย์ กลาง บริการวิชาการสร้างงานสร้างอาชีพ โดย 100 วัน จะมีการดำเนินการ เกี่ยวกับบลูโซน เขตละหนึ่งแห่ง รับรอง Wellness Center 500 แห่ง อนุญาตผลิตภัณฑ์สุขภาพชุมชน 100 รายการ สร้างงานสร้างอาชีพ นวตไทย 5,000 คน Care Giver 5,000 คน และ Care Assistant 1,000 คน

13. นโยบายนักท่องเที่ยวปลอดภัยมีมาตรการในการดำเนินการและกิจกรรมหลักคือ สร้างแหล่งท่องเที่ยวที่ปลอดภัย ปลอดภัย ยกระดับการบริการและระบบสาธารณสุขฉุกเฉินยกระดับระบบเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ ยกระดับความปลอดภัยในพื้นที่ท่องเที่ยวยกระดับสถานพยาบาลในที่ท่องเที่ยว เป้าหมาย 100 วันคือพื้นที่ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวปลอดภัยโรคปลอดภัย เขตสุขภาพและหนึ่งพื้นที่ One Region One Sky Doctor

นโยบายสำคัญทั้ง 13 นโยบายนี้มุ่งเน้น ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนเป็นวาระเร่งด่วน ที่ จะ ดำเนินการภายในระยะเวลา 100 วัน โดยบางนโยบายกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ บางนโยบายดำเนินการ





ทันที โดยมีศูนย์กลางในการดำเนินการคือกระทรวงสาธารณสุข จุดกระจายไปยังเครือข่ายโรงพยาบาลต่างๆที่เกี่ยวข้อง ที่มีศักยภาพพร้อมและเพียงพอในการดำเนินการ หลังจาก 100 วันกระทรวงสาธารณสุขก็ยังคงดำเนินการโครงการและกิจกรรมเหล่านั้นต่อไป

หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนโยบายกระทรวงสาธารณสุข

หลักพุทธธรรมที่เป็นส่วนส่งเสริมให้การดำเนินนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีหลักพุทธธรรม หลายหลักการด้วยกัน โดยหลักพุทธธรรม ที่จะนำมาประยุกต์เข้ากับการดำเนินงาน ในส่วนของการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผล จะใช้หลักอริยสัจ 4 เนื่องจากเป็นหลักธรรม ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จเมื่อนำมาบูรณาการ จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จได้เร็วขึ้นและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

อริยสัจ เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่ง กิจการนั้น ๆ ที่เรียกว่า อริยสัจ (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี 4 ข้อ คือ

1. ฉันทะ มีใจรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จ อย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร
2. วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้ม แข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดถอย
3. จิตตะ เอาจิตฝึกฝน คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย
4. วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบตรวหา เหตุผลและตรวจสอบข้อที่ยังหยาบเกินเลยบกพร่อง ชัดช่อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

ในการบูรณาการหลักอริยสัจ 4 สามารถนำมาบูรณาการเพื่อส่งเสริมนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข โดยผู้บริหารจะต้องประกาศให้มีการประยุกต์ใช้ โดยหลักการ หรืออาจจะนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือ เพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร
2. วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยัน หมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดถอยก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ
3. จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝึกฝน ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นทำกิจการงานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ
4. วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจสอบ ตรวจสอบแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจสอบตรวหาเหตุผลและตรวจสอบข้อที่ยังหยาบเกินเลยบกพร่องชัดช่องในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้น





หลักอิทธิบาท 4 นี้นำมาบูรณาการโดย ฉันทะส่งเสริมให้บุคลากรมีใจรักในการทำงาน วิริยะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความอดทนมุ่งเป้าหมายเป็นหลัก จิตตะ เอาใจใส่ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ วิมังสา พิจารณาด้วยปัญญาในการทำงานทุกขั้นตอน จะส่งผลให้การดำเนินนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินการ 100 วัน อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

เพื่อให้เข้าใจถึงการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนโยบายกระทรวงสาธารณสุข จึงได้สรุปเป็นตารางดังนี้

ตารางที่ 1 การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4

ลำดับ	นโยบาย	การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4
1	นโยบายโครงการพระราชดำริฯ โครงการราชทัณฑ์ปันสุข ทำความ ดีเพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์	การประยุกต์ใช้แบ่งออกเป็น 4 ระยะ ระยะที่ 1 ใช้หลักของฉันทะ รักงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเห็นร่วมกัน รักงาน ยินดีร่วมกันทำงาน ตาม นโยบายทั้ง 13 ประการ ระยะที่ 2 ใช้หลักวิริยะ สู้งาน ส่งเสริมให้บุคลากรเพียรพยายามปฏิบัติงาน วิเคราะห์นโยบายเพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมประกอบการนำนโยบาย 13 ประการ ไปปฏิบัติ ระยะที่ 3 ใช้หลักจิตตะ ใส่ใจงานคอย ตรวจสอบการดำเนินการตามนโยบาย ทั้ง 13 ประการ ว่าเป็นไปตามตัวชี้วัดหรือไม่ มีปัญหาส่วนใด ระยะที่ 4 ใช้หลักวิมังสา ทำงานด้วย ปัญญา ปรับปรุงแนวทางวิธีการ ดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ
2	นโยบายการเข้าถึงบริการในเขตเมือง	
3	นโยบายสุขภาพจิตและยาเสพติด	
4	นโยบายมะเร็งครบวงจร	
5	นโยบายสร้างขวัญกำลังใจ	
6	นโยบายการแพทย์ปฐมภูมิ	
7	นโยบายสาธารณสุขชายแดนและพื้นที่เฉพาะ	
8	นโยบายสถานชีวาภิบาล	
9	นโยบายโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย	
10	นโยบายดิจิทัลสุขภาพ	
11	นโยบายส่งเสริมการมีบุตร	
12	นโยบายเศรษฐกิจสุขภาพ	
13	นโยบายนักท่องเที่ยวปลอดภัย	

จากตารางที่ 1 มี 4 ขั้นตอนในการดำเนินการ แบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ทำความเข้าใจ และวิเคราะห์นโยบาย เป็นการทำความเข้าใจและปรับทัศนคติให้ตรงกับบริบท ข้อคิดเห็นและความเห็นให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอาจจะใช้เวลาไม่มาก เพียงแค่ 1 สัปดาห์ ใช้หลัก ฉันทะ รักงานประกอบ

ระยะที่ 2 นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการดำเนินการจริง วิเคราะห์นโยบาย หาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม ลงมือปฏิบัติตามแนวทางของนโยบายแต่ละประการ ใช้หลักวิริยะ สู้งานประกอบ ตลอดระยะเวลาในการดำเนินนโยบาย





ระยะที่ 3 ตรวจสอบนโยบาย เอาใจใส่ตรวจสอบงาน หาความบกพร่อง ใช้ตัวชี้วัดของนโยบายเป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ และใช้หลักจิตตะประกอบ ตลอดระยะเวลาในการดำเนินนโยบาย

ระยะที่ 4 ปรับปรุงแก้ไข เป็นการปรับปรุงแนวทางวิธีการในการดำเนินนโยบาย ที่เหมาะสม เมื่อพบปัญหาที่เร่งดำเนินการแก้ไขให้ทันที่ ให้หลักวิม้งประกอบ

ในส่วนของการดำเนินตามนโยบายทั้ง 13 ประการ ใช้แนวทางและวิธีการและตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข บูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 ดังที่ได้นำเสนอมาแล้ว

สรุป

นโยบายเร่งด่วนในระยะสั้นของกระทรวงสาธารณสุข 100 วัน มีทั้งสิ้น 13 นโยบาย คือ โครงการในพระราชดำริฯ เพิ่มการเข้าถึงการบริการในเขตเมือง สุขภาพจิตและยาเสพติด มะเร็งครบวงจร การสร้างขวัญและกำลังใจ การแพทย์ปฐมภูมิ สาธารณสุขชายแดนและพื้นที่เฉพาะ สถานิชีวะภิบาล การพัฒนาโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย ดิจิทัลสุขภาพ ส่งเสริมการมีบุตร เศรษฐกิจสุขภาพ และนักท่องเที่ยวปลอดภัย 13 นโยบายเร่งด่วนนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการให้เป็นไปตามกระบวนการนโยบาย แบบเป็นขั้นตอน บางนโยบายเป็นวาระแห่งชาติ ได้เร่งดำเนินการเป็นเบื้องต้น บางนโยบายมีข้อจำกัดจึงได้ดำเนินการ ในช่วงแรกภายในระยะเวลา 100 วัน และมีการกำหนดในช่วงต่อไป หลังจาก 100 วัน เพื่อส่งเสริมและพัฒนานโยบายนั้นๆ โดยการดำเนินการนโยบายตามกระบวนการของนโยบายเหล่านี้ ควรมีการบูรณาการหลักพุทธธรรม กล่าวคือหลักอิทธิบาท 4 เข้ามาใช้ในกระบวนการของนโยบาย จะส่งผลให้นโยบาย บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางและวิธีการ ในการบูรณาการคือ ระยะที่ 1 ใช้หลักของฉันทะ รักงาน ส่งเสริมให้บุคลากร มีใจรักในการทำงานรักงานที่ทำ วิริยะ สู้งาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความขยันอดทนในการทำงาน บากบั่นไม่ย่อท้อ จิตตะ ใส่ใจงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เอาใจใส่ ในกระบวนการ ของการทำงาน อย่างเป็นขั้นตอนเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด วิม้งสา ทำงานด้วยปัญญา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผลแก้ไขปัญห และใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2567). *แผนการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2567*. สืบค้น 10 เมษายน 2567, จาก <https://dmsic.moph.go.th/index/detail/9377>.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2545). *ธรรมานุญชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 46). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ กรมศาสนา.
- พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม พ.ศ. 2545. (2545, 2 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 119 ตอนที่ 99 ก หน้า 14.
- แสงอรุณ โปร่งธูระ. (2539). *พุทธศาสน์*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี
- โอภาส การย์กวินพงศ์. (2567). *นโยบายกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2567*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- Anderson, J.E. (1975). *Public Policymaking*. Westport: Praeger.
- Dye, T. R. (1978). *Understanding Public Policy*. United States: Prentice-Hall.
- Easton, D. (1953). *The Political System: An Inquiry into the State of Political Science*. New York: Alfred A. Knopf Inc.
- Hogwood, B. W & Gunn, L.A. (1984). *Policy Analysis for the Real World*. Oxford: Oxford University Press.





Sharkansky, I. (1978). *Public Administration: Policymaking in Government Agencies*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company.





วัยรุ่นกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย*

ADOLESCENTS AND PARTICIPATION IN POLITICS IN DEMOCRACY

พระปลัดธันวา วิชชากร (พวงกุล)

Phrapalad Thanwa Witchakaro (Phuangkul)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Thanwa.phu@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาความหมาย ความสำคัญ และรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยไทย รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบและปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางการมีส่วนร่วมตามกฎหมาย อีกทั้งยังกล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ของประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างถูกต้องซึ่งการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในระบบประชาธิปไตย โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มีบทบาทเพิ่มขึ้นจากความตื่นตัวทางการเมืองและการเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งภายใต้รัฐธรรมนูญใหม่ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาระบบประชาธิปไตยของไทยให้มีคุณภาพและเทียบเท่าประเทศอื่น ๆ การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบบประชาธิปไตยของวัยรุ่นถือเป็นสิ่งสำคัญ เพราะวัยรุ่นถือเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เนื่องจากพวกเขามีแนวคิดและมุมมองใหม่ ๆ ที่มักแตกต่างจากรุ่นก่อนหน้า วัยรุ่นมักมีความตื่นตัวและต้องการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทางการเมือง พวกเขาเห็นว่าการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่สามารถช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคมได้

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมทางการเมือง; ระบบประชาธิปไตย; วัยรุ่น

Abstract

The article examines the meaning, importance, and forms of political participation in Thailand's democratic system, including the factors that impact and the obstacles that hinder legal participation. It also addresses the rights and duties of citizens to participate correctly. Political participation is crucial in developing a country within a democratic system, particularly among the younger generation, whose role has increased due to their heightened political awareness and changes in the electoral system under the new constitution. These elements will influence the advancement of Thailand's democratic system to a level of quality comparable to other nations. Adolescent participation in a democratic system is vital, as they are a key group in driving political change. This is because they often hold new ideas and perspectives that differ from those of previous generations. Adolescents are generally more aware and eager to be involved in political decision-making, seeing participation to change society positively.

Keywords: Political Participation; Democracy; Young

*Received August 29, 2024; Revised October 10, 2024; Accepted October 11, 2024





บทนำ

ประเทศไทยเป็นหนึ่งในหลายประเทศทั่วโลกที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและมีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครอง อย่างไรก็ตาม การปกครองในประเทศไทยเผชิญกับปัญหาหลายประการ ทั้งในด้านกฎหมายและระบบการเมือง ซึ่งยังคงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศอย่างเต็มที่ สาเหตุหลักมาจากวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอุปถัมภ์ที่ยังคงฝังรากลึกในสังคมไทย ทำให้ทัศนคติและความเชื่อของคนไทยหลากหลายและบางครั้งไม่เอื้อต่อการพัฒนาปัญหาที่เกิดจากทัศนคติและความเชื่อเหล่านี้สามารถแก้ไขได้ด้วยการให้ความรู้ทางการเมืองแก่ประชาชน ภายใต้ระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขนับตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน 2475 ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงมาใช้ระบอบประชาธิปไตย โดยยกเลิกการปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ และประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับถาวรฉบับแรกของประเทศไทยเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2475 (พิสิทธิ์ศักดิ์ ห้วยหงษ์ทอง, 2563) ซึ่งในรัฐธรรมนูญของไทยได้กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง เนื่องจากประชาชนทุกคนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย ในการดูแลประเทศ ประชาชนจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง รวมถึงการตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐ (ทิพาพร พิมพิสุทธิ, 2542) ซึ่งเราสามารถเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองในปัจจุบันเป็นสิ่งที่ประชาชนในประเทศที่ปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยควรทำอย่างยิ่ง นอกจากนี้ การเมืองยังเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวและมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนอย่างมาก (ชวรงค์ ฉายะบุตร, 2539) ประชาธิปไตยมีหลายรูปแบบแต่สำหรับประเทศไทยในปัจจุบัน ซึ่งมีประชากรจำนวนมาก ระบบประชาธิปไตยแบบตัวแทน จึงถูกนำมาใช้โดยหลักการสำคัญ คือ การให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (สส.) ทำหน้าที่แทนประชาชนในรัฐสภา ซึ่งเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย ตัวแทนที่ประชาชนเลือกเข้ามาจะสะท้อนเจตจำนงของประชาชน และประชาชนยังคงมีสิทธิในการควบคุมการเมืองและการปกครองอย่างเต็มที่ การมีตัวแทนของประชาชนต้องครอบคลุมและเป็นธรรม โดยประชาชนทุกคนมีสิทธิในการเลือกตั้ง ไม่สามารถจำกัดสิทธิ์หรือกีดกันกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้ สิทธิเสรีภาพพื้นฐานของประชาชน เช่น สิทธิในการแสดงความคิดเห็น การเขียน การประกอบอาชีพ และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร จะต้องได้รับการรับรองอย่างเท่าเทียม

บทความนี้จะมุ่งเน้นการศึกษาเรื่อง “วัยรุ่นกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย” ซึ่งครอบคลุมถึงความหมาย คำสำคัญ ปัจจัย และรูปแบบของการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ บทความยังอธิบายถึงปรากฏการณ์ของคนรุ่นใหม่ที่แสดงออกผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย

นิยามความหมาย “คนรุ่นใหม่”

คนรุ่นใหม่ (New Generation) หมายถึง กลุ่มคนที่เติบโตและมีชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมและปัญหาใหม่ ๆ ในโลกที่ทรัพยากรมีจำกัดและเต็มไปด้วยความขัดแย้งสูง คนรุ่นใหม่ควรมีบุคลิกภาพและแนวคิดที่ทันสมัย สามารถใช้ชีวิตทั้งในการแข่งขันและการร่วมมือกันอย่างมีคุณภาพในสังคมยุคใหม่ เป็นผู้ที่เคารพสิทธิเสรีภาพทั้งของตนเองและผู้อื่น มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ แสวงหาความจริง กล้าคิด กล้าจินตนาการ และกล้าสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต พัฒนตนเองให้มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีประสิทธิภาพ และมีอุดมคติที่เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมในระยะยาว ในบทความนี้ คนรุ่นใหม่ถูกกำหนดให้ครอบคลุมผู้ที่อายุระหว่าง 18-45 ปี รวมถึงผู้ที่ไม่เคยใช้สิทธิเลือกตั้ง สส./สว. ผู้ที่ลงสมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งแรก ผู้ที่จัดตั้งพรรคการเมืองใหม่ และผู้ที่ร่วมจัดการชุมนุมเรียกร้องความต้องการต่อรัฐบาล เป็นต้น ความหมายของการมีส่วนร่วมทางการเมือง “การมีส่วนร่วมทางการเมือง”





หมายถึง กิจกรรมทางกฎหมายของพลเมืองที่มีวัตถุประสงค์เพื่อมีอิทธิพลในการเลือกและกำหนดบุคคลในวงการบริหาร หรือกดดันให้รัฐบาลกระทำตามความต้องการของพลเมืองหรือกลุ่ม นั้น ๆ (Norman, 1972) ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ และไม่ว่าจะมีการจัดอย่างเป็นระเบียบหรือไม่ก็ตาม กิจกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งเป็นครั้งคราวหรือต่อเนื่อง และอาจใช้วิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ได้ แต่สิ่งสำคัญคือ การกระทำเหล่านี้ต้องเกิดขึ้นจากความสมัครใจของประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมีอิทธิพลต่อการเลือกและกำหนดบุคคลในวงการบริหาร หรือกดดันให้รัฐบาลกระทำตามความต้องการของพลเมืองหรือกลุ่มนั้น ๆ รวมถึงมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

ดังนั้น การมีส่วนร่วมทางการเมืองจึงมีลักษณะสำคัญสองประการ คือ 1. ต้องเป็นไปตามความสมัครใจ และ 2. ต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้มีอำนาจ นอกจากนี้ กิจกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองควรเป็นไปตามที่ระบบการเมืองและกฎหมายกำหนด หรืออาจใช้วิธีการที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายก็ได้ ขึ้นอยู่กับบริบทและสถานการณ์

1. คุณภาพของการตัดสินใจจะดีขึ้นจากการที่มีการปรึกษาหารือกับสาธารณชน ซึ่งช่วยให้วัตถุประสงค์และความต้องการของโครงการหรือนโยบายชัดเจนยิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการทางการเมืองบ่อยครั้งนำไปสู่การพิจารณาทางเลือกใหม่ ๆ ที่อาจมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอาจต้องใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่าการตัดสินใจฝ่ายเดียว แต่การมีส่วนร่วมนี้ช่วยลดต้นทุนและความล่าช้าในระยะยาว การตัดสินใจที่ไม่คำนึงถึงความต้องการแท้จริงของประชาชนอาจนำไปสู่การโต้แย้ง คัดค้าน หรือการฟ้องร้อง ซึ่งจะสร้างค่าใช้จ่ายสูง และอาจส่งผลให้โครงการเกิดความล่าช้าและล้มเหลวในที่สุด

3. การสร้างฉันทามติ การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยสร้างข้อตกลงและข้อผูกพันระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างอย่างมั่นคงในระยะยาว ทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกลุ่ม ลดข้อโต้แย้งทางการเมือง และเสริมสร้างความชอบธรรมต่อการตัดสินใจของรัฐบาล นอกจากนี้ยังช่วยให้การนำไปปฏิบัติง่ายขึ้น เพราะเมื่อประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พวกเขาจะรู้สึกว่าเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น และเมื่อตัดสินใจเกิดขึ้นแล้ว พวกเขาจะมีความตั้งใจในการเห็นผลสำเร็จและอาจเข้ามาช่วยสนับสนุนอย่างกระตือรือร้น

4. การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าที่รุนแรง การเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ แสดงความต้องการและข้อกังวลตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ ช่วยลดโอกาสการโต้แย้งและการแบ่งฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจนำไปสู่การเผชิญหน้าที่รุนแรงได้

5. การรักษาความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม: การตัดสินใจที่โปร่งใสและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความชอบธรรมต่อสาธารณชน โดยเฉพาะในกรณีที่มีการโต้แย้งหรือข้อขัดแย้ง ซึ่งทำให้การตัดสินใจนั้นได้รับการยอมรับและสนับสนุนมากขึ้น

6. การพิจารณาถึงความกังวลและทัศนคติของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเมื่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทำงานร่วมกับประชาชนในกระบวนการมีส่วนร่วม พวกเขาจะได้เข้าใจถึงความกังวลและมุมมองของประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถคาดการณ์ปฏิกิริยาและความคิดเห็นของประชาชนต่อกระบวนการและการตัดสินใจขององค์กรได้

7. การพัฒนาภาคประชาสังคมมีประโยชน์หลายประการ หนึ่งในนั้นคือการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะทำให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาโครงการและกระบวนการตัดสินใจของรัฐ

นอกจากนี้ยังเป็นการฝึกฝนผู้นำและช่วยให้ประชาชนได้พัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตในส่วนหนึ่งของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง นักรัฐศาสตร์ได้ให้ความสนใจในประเด็นที่เป็นสาเหตุของการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยพยายามวิเคราะห์ว่าทำไมบางสังคม





ถึงมีการขยายตัวของการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมาก ในขณะที่สังคมอื่นกลับมีการมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อยหรือแทบไม่มีเลย ปัจจัยที่นำไปสู่ความแตกต่างเหล่านี้ได้แก่ (สิงห์คำ มณีนันสุข, 2561)

1. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม (Environment Stimuli): ปัจจัยนี้หมายถึงลักษณะของระบบสังคมและสภาพการณ์ทางการเมือง ซึ่งไม่เพียงแต่กระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรมทางการเมืองเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับขอบเขตและทางเลือกในการมีส่วนร่วมทางการเมือง บุคคลแต่ละคนแม้ว่าจะอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน แต่ก็ได้รับสิ่งเร้าจากระบบการเมืองและสังคมในระดับที่แตกต่างกัน เพราะแต่ละคนจะเลือกรับรู้และเลือกสรรสิ่งเร้าที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองเท่านั้น

2. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (Personal Factors): ปัจจัยนี้ประกอบไปด้วย 5 ส่วนหลัก ได้แก่ พันธุกรรม แรงขับ ความต้องการทั้งทางจิตใจและร่างกาย ความเชื่อต่างๆ รวมถึงทัศนคติทางการเมืองของแต่ละบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้บุคคลมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคน

3. ปัจจัยทางเพศ จากการวิจัยของ Milbrath และ Leswe W. ในหนังสือ Political Participation มีการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางเพศ พบว่าเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้ยังพบว่าในกลุ่มคนที่มีสถานภาพทางสังคมต่ำ ความแตกต่างในอัตราการมีส่วนร่วมทางการเมืองระหว่างชายและหญิงมีความชัดเจน โดยผู้ชายมีส่วนร่วมมากกว่าผู้หญิงอย่างมาก แต่ในกลุ่มที่มีสถานภาพทางสังคมสูง ความแตกต่างนี้จะลดลงไปสาเหตุที่ทำให้เพศชายและเพศหญิงมีอัตราการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่แตกต่างกันนั้น เกิดจากความรู้สึกของผู้ชายว่าตนเองมีประสิทธิภาพในทางการเมืองมากกว่าเพศหญิง นั่นคือผู้ชายมักรู้สึกว่าคุณสมบัติและความสามารถเพียงพอที่จะเข้ามามีบทบาทในกระบวนการทางการเมืองที่ซับซ้อนมากกว่าผู้หญิงอย่างไรก็ตาม Milbrath ได้ชี้ให้เห็นว่า ความแตกต่างในการมีส่วนร่วมทางการเมืองระหว่างเพศชายและเพศหญิงจะลดน้อยลงเมื่อสังคมมีความทันสมัยมากขึ้น ซึ่งหมายถึงเมื่อผู้หญิงได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น มีรายได้สูงขึ้น ออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น และมีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสิทธิสตรีที่แพร่หลายมากขึ้น

4. ปัจจัยทางด้านอายุ: จากการวิจัยของ Milbrath และ Leswe W. พบว่าระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองมีแนวโน้มสูงขึ้นตามอายุ โดยเฉพาะในช่วงอายุ 30 ถึง 50 ปี หลังจากนั้น ระดับการมีส่วนร่วมจะลดลงเมื่อผู้เข้าร่วมมีอายุถึง 60 ปี นั่นหมายความว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในช่วงอายุดังกล่าว การวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาเรื่องนี้ก็แสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่สอดคล้องกันรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย: การมีส่วนร่วมทางการเมืองถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับระบอบประชาธิปไตยที่ให้ความสำคัญกับประชาชนเป็นหลัก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองในบริบทนี้เพื่อทำความเข้าใจถึงวิธีการที่ประชาชนสามารถมีบทบาทในกระบวนการทางการเมืองและการปกครองหลายท่านได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ และสามารถแบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองออกเป็น 2 รูปแบบ คือ การมีส่วนร่วมในรูปแบบที่ถูกกฎหมาย (Legal Forms) และการมีส่วนร่วมในรูปแบบที่ผิดกฎหมาย (Illegal Forms) โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้ (บุษอริ ยีหะมะ, 2552)

1. การมีส่วนร่วมในรูปแบบที่ถูกกฎหมาย (Legal Forms) สามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบคือ

1. การมีส่วนร่วมแบบปกติ (Conventional Participation) คือ การมีส่วนร่วมในรูปแบบที่ถูกกฎหมายและเป็น การมีส่วนร่วมแบบปกติ เช่นการเลือกตั้งเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2562 นอกจากนี้ยังมีการลงประชามติ (Referendum) คือกระบวนการที่ประชาชนใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเพื่อแสดงความคิดเห็นและให้ความ





เห็นชอบต่อประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของนักการเมือง โดยกระบวนการนี้ช่วยให้นักการเมืองไม่จำเป็นต้องตัดสินใจเอง แต่สามารถนำผลการลงคะแนนของประชาชนมาใช้ในการดำเนินการต่อไป เช่น การออกเสียงประชามติร่างรัฐธรรมนูญไทย พ.ศ. 2559 จัดขึ้นในวันอาทิตย์ที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2559 การทำประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เป็นอีกวิธีหนึ่งของการมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบปกติ โดยเป็นกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ที่รัฐบาลมีแผนจะดำเนินโครงการบางอย่าง ซึ่งโครงการนั้นคาดว่าจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ในด้านต่าง ๆ ของคนในพื้นที่ เช่น การจัดทำประชาพิจารณ์ “การกำหนดเขตพัฒนาการท่องเที่ยว” เพื่อเสนอต่อกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นต้น 2. การมีส่วนร่วมแบบไม่ปกติ (Unconventional Participation) เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่แม้จะไม่ผิดกฎหมายแต่คนส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เหมาะสม

2. การมีส่วนร่วมในรูปแบบที่ผิดกฎหมาย (Illegal Forms) หนึ่งในรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่ถือว่าผิดกฎหมายและก่อให้เกิดความเสียหายอย่างมากต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทั่วไป คือ การก่อการร้าย (Terrorism) การก่อการร้ายเป็นการใช้ความรุนแรงที่มุ่งทำลายความชอบธรรมของรัฐบาล ช่มชู้คุกคาม และสร้างความหวาดกลัวให้กับฝ่ายรัฐบาลหรือกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เหตุผลที่ผู้ก่อการร้ายเลือกใช้วิธีนี้มักเกิดจากการที่พวกเขาเชื่อว่าการมีส่วนร่วมในรูปแบบปกติที่ถูกกฎหมายไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถดันรัฐบาล หรือผู้มีอำนาจให้ปฏิบัติตามข้อเรียกร้องหรือตามความต้องการของตนหรือ กลุ่มตนได้ เช่น การก่อเหตุความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในขณะเดียวกัน คำว่า “อารยะขัดขืน” (Civil Disobedience): การอารยะขัดขืนอาจถูกมองว่าเป็นพฤติกรรมทางการเมืองที่ผิดกฎหมาย เนื่องจากในบางกรณีเป็นการละเมิดหรือฝ่าฝืนกฎหมาย โดยมีเป้าหมายเพื่อชี้ให้เห็นถึงความอยุติธรรมของกฎหมายฉบับนั้น หรือเพื่อต่อต้านการใช้อำนาจของผู้ปกครองที่ถูกมองว่าขาดความชอบธรรม ตัวอย่างของการอารยะขัดขืนอาจรวมถึงการปฏิเสธไม่ยอมจ่ายภาษีให้แก่รัฐ ซึ่งเป็นการกระทำที่ตั้งใจแสดงออกถึงการไม่เห็นด้วยกับนโยบายหรือการปกครองของรัฐในรูปแบบที่ไม่ใช้ความรุนแรง แต่ท้าทายอำนาจและกฎหมายของรัฐอย่างชัดเจนการชุมนุมคัดค้านการสร้างเขื่อนวังหีบ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช การชุมนุมคัดค้านสร้างเขื่อนกันคลื่นชายหาดม่วงงาม จังหวัดสงขลา เป็นต้นปรากฏการณ์การมีส่วนร่วมทางการเมืองของคนรุ่นใหม่ในระบอบประชาธิปไตยไทย คนรุ่นใหม่ (New Generation) ในบทความจะหมายถึง ประชาชนที่มีอายุในช่วง 18-45 ปีผู้ที่ไม่เคยใช้สิทธิเลือกตั้ง สส./สว. ผู้ที่ลงสมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรครั้งแรก ผู้ที่จัดตั้งพรรคการเมืองใหม่ ผู้ที่ร่วมดำเนินการจัดให้มีการชุมนุมเรียกร้องความต้องการต่อรัฐบาล โดยบทความนี้จะยกตัวอย่างการมีส่วนร่วมทางการเมืองของคนรุ่นใหม่ 3 ปรากฏการณ์ที่สำคัญต่อระบอบประชาธิปไตยไทย 1. ปรากฏการณ์การเลือกตั้ง เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2562 จากการสำรวจจำนวนประชากรครั้งล่าสุดเมื่อช่วงเดือนธันวาคม 2560 พบว่า ประชากรที่มีอายุครบ 18 ปีขึ้นไป มีประมาณ 51,735,326 คน ตามรัฐธรรมนูญปี 2560 กำหนดว่า “ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง” คือผู้ที่มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีในวันเลือกตั้ง หากวันเลือกตั้งคือ วันที่ 24 ก.พ.62 จริง หรือผู้ที่เกิดวันที่ 23 ก.พ.2544 หรือก่อนหน้านั้น ก็จะมีสิทธิเลือกตั้ง โดยกลุ่มผู้ที่จะได้มีโอกาสเลือกตั้งครั้งแรก (First Time Voter) หมายถึง กลุ่มผู้ที่เกิด ระหว่างปี 2537-2544 ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มที่มีสิทธิเลือกตั้งตั้งแต่ปี 2555 เป็นต้นมา แต่ยังไม่เคยได้เลือกตั้ง และกลุ่มที่จะมีสิทธิเลือกตั้งในการเลือกตั้งที่กำลังจะมาถึงในปี 2562 ที่สำคัญคือวัยรุ่นที่จะมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเป็นครั้งแรก คนกลุ่มนี้จะ ตื่นตัวเป็นพิเศษ รอวันที่จะได้ลงคะแนนเสียง ซึ่งจะติดตามข่าวสารการเมืองทางสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งหลายพรรคใช้ช่องทางนี้ ในการดึงคะแนนเสียงในโค้งสุดท้าย ส่วนใหญ่จะมีการพูดคุยกับเพื่อนฝูงและมีความคิดเป็นของตนเอง ดูทีนโยบายพรรคและผู้ ที่ลงสมัครเป็นหลัก ไม่เลือกตามความเห็นชอบของสมาชิกในครอบครัว ทุกคนต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ดีขึ้น ดังนั้นคนรุ่นใหม่มี





ความตื่นตัวทางการเมืองกับการเลือกตั้งในปี 2562 เป็นอย่างมาก ผู้เขียนมองว่าเป็นการตื่นตัวทางการเมืองของคนรุ่นใหม่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ผนวกกับการที่คนรุ่นใหม่มองว่าต้องอยู่ภายใต้การบริหารประเทศโดยรัฐบาลที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง เมื่อได้รับโอกาสให้เข้าไปเลือกผู้แทนในสภาของตนเอง ทำให้คนรุ่นใหม่คาดหวังว่าจะสามารถเลือกคน รุ่นใหม่ที่เข้าใจบริบทเหมือนกัน ในความเป็นอยู่ในสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย แร้นแค้น สิ้นหวัง จึงเหมือนตนเองมองเห็นแต่ ทางตันในอนาคต การเลือกตั้งจึงเปรียบเสมือนแสงสว่างที่ปลายอุโมงค์ของคนรุ่นใหม่ที่คาดหวังว่ารัฐบาลจะสามารถ นำพา อนาคตของเขาไปให้เขาได้ เราจึงเห็นปรากฏการณ์ที่คนรุ่นใหม่เห่อของใหม่อย่างพรคอนาคตใหม่ โดยเห็นได้จากผลสัมฤทธิ์

จากคะแนนเสียงของพรคอนาคตใหม่นั้นเอง รวมไปถึงการคาดหวังว่าสังคมไทยจะอยู่ภายใต้การปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอย่างแท้จริงโดยผ่านการเลือกตั้ง เพราะคนรุ่นใหม่เองได้รับชุดความรู้จากการศึกษาด้วยตนเอง ข่าวสารจากสื่อ ด้านต่างๆ ว่าในการเลือกตั้งครั้งนี้คะแนนเสียงไม่ตกน้ำ ทำให้คนรุ่นใหม่ของเขามีค่าจริง กันผู้แทนหรือพรรคที่เขาชื่นชอบ การมีอารมณ์ร่วมในทางการเมืองการเลือกตั้งที่ผ่านมาเราจึงเห็นปรากฏการณ์คนรุ่นใหม่ออกมาใช้สิทธิ์กันเยอะมาก โดยเฉพาะเลือกตั้งล่วงหน้า เพราะส่วนใหญ่ก็คือคนรุ่นใหม่ที่ไม่ไปเรียนตามมหาวิทยาลัยต่าง ๆ 2. ปรากฏการณ์การชุมนุมเรียกร้องของคนรุ่นใหม่ หลายเดือนที่ผ่านมาสังคมไทยที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขได้ มีการรวมกลุ่มของคนรุ่นใหม่ทั้งนักเรียน นักศึกษา และวัยทำงาน เพื่อร่วมกันเรียกร้องยื่นข้อเสนอต่อไปยังรัฐบาล สรุป ประเด็นหลักๆ คือ รัฐบาลต้องยุบสภา เลิกหรือหยุดคุกคามประชาชนในทุกรูปแบบ และ แก้ไขรัฐธรรมนูญ ซึ่งปรากฏการณ์ ต่างๆ ไม่ประทุหรือรวมกลุ่มกันเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น แต่ยังเป็นดาวกระจายที่แผ่กระจายไปยังหัวเมืองทุกภาค โดยเฉพาะ ในมหาวิทยาลัยของรัฐในแต่ละภูมิภาคโดยใช้ชื่อแตกต่างกันไปภายใต้กิจกรรมแฟลชม็อบ (Flash Mob) เช่น กลุ่มธรรมศาสตร์จะไม่ทน กลุ่มพินันท์ กลุ่มเตรียมอุดมศึกษา กลุ่มสงขลา นครินทร์ “คนใต้แต่ไม่อยู่ใต้ตีนเผด็จการ” กลุ่ม ม.เกษตรศาสตร์ บางเขน “ไม่เอาไอโอ (ชา)” ประชาชนและนักศึกษารวมตัวร่วมกิจกรรม “รวมพลังธรรมศาสตร์ ทวงคืนอนาคต” เป็นต้น

นอกจากนี้ยังพบว่า คนรุ่นใหม่มีการใช้สื่อออนไลน์ ทั้งเฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ไลน์รวมทั้งหลายหน่วยงานยังเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วมทางการเมืองได้แต่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายและไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ผู้เขียนจึงได้แสดงทัศนะ เกี่ยวกับปรากฏการณ์นี้ว่า ในสถานการณ์โลกในยุคปัจจุบันเราไม่สามารถหลีกเลี่ยงเทคโนโลยีสารสนเทศอันก้าวกระโดดได้เลย โดยเฉพาะเมื่อคนรุ่นใหม่เข้าไปมีบทบาทด้านเทคโนโลยี ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประเทศที่กำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเศรษฐกิจ ทำให้คนรุ่นใหม่เป็นฟันเฟืองสำคัญและเป็นฟันเฟืองหลักในการพัฒนาประเทศ แต่ทว่าระบบการปกครองของประเทศไทย เราต้องยอมรับว่าทหารมีบทบาทสำคัญในด้านการเมืองการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศหรือมองอีก ด้านหนึ่งคือประเทศไทยมีอุดมการณ์ทางการเมืองระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนที่นิยมชมชอบการบริหารประเทศแบบเผด็จการ จึง ทำให้เกิดแรงกระเพื่อมตามมาหลังจากวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 ที่มีการปฏิวัติรัฐประหารรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตรและ ถูกปกครองโดยรัฐบาลทหารมา จนถึง 24 มีนาคม 2562 จึงได้มีการเลือกตั้งแต่คนรุ่นใหม่มองว่าการเลือกตั้งดังกล่าวเป็นการ สืบทอดอำนาจโดยการเขียนรัฐธรรมนูญของรัฐบาลทหารที่มาจาก การปฏิวัติโดยระบอบให้มี สว 250 คนมาจากการแต่งตั้ง ทำให้ คนรุ่นใหม่เกิดการต่อต้านขึ้นเป็นวงกว้างว่าสมาชิกวุฒิสภาทั้ง 250 คน ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งแต่มีสิทธิ์มีเสียงในสภาเพื่อ เลือกนายกรัฐมนตรี เท่ากับ สส.ที่มาจากการเลือกตั้งเป็นการบ่มเพาะความคิดต่างที่มองว่าเป็นการถ่วงความเจริญของประเทศ เราจะได้เห็นได้จากการที่มีแฟลชม็อบอย่างต่อเนื่องจนในที่สุดคนรุ่นใหม่ก็มาแสดงพลังโดยการประท้วง ณ จุดต่างๆ ของประเทศเป็นจำนวนมาก จึงทำให้รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ต้องคิดว่ากระแสคนรุ่นใหม่มันเป็นแรงกระเพื่อมสำคัญต่อรัฐบาล ในการต่อต้านรัฐบาล สาเหตุและปัจจัยของการสร้าง flash mob ขึ้นมาก็เพราะการสะสม





ปัญหาของการบริหารประเทศของรัฐบาลทั้งในด้านการใช้จ่ายเงิน ทั้งในด้านการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ การศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนรุ่นใหม่มองว่า การศึกษาไทย ยังคงย่ำอยู่กับที่เดิม ไม่ขยับออกไปข้างนอกปัญหาต่างๆ เหล่านี้เอง ทำให้เกิดกลุ่มกระบวนกรที่เรียกว่าม็อบ ประชาธิปไตยหรือแฟลชม็อบ 3) ปรากฏการณ์เส้นทางการเมือง/สนามทางการเมืองของคนรุ่นใหม่ โดยส่วนใหญ่ รัฐธรรมนูญของไทย ได้กำหนดให้คนรุ่นใหม่เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในลักษณะการสมัครเป็น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือ สมาชิกวุฒิสภา ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ กำหนดให้ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีนับถึงวันเลือกตั้ง และ ผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกวุฒิสภาต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 40 ปีในวันสมัครรับเลือกตั้ง และในกรณีรัฐมนตรี และนายกรัฐมนตรีได้มีการกำหนดคุณสมบัติอายุไว้ไม่ต่ำกว่า 35 ปีการกำหนดคุณสมบัติอายุโดยรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมาย เป็นเพียงส่วนหนึ่งในการเปิดโอกาสทางการเมืองให้แก่คนรุ่นใหม่ แต่ทั้งนี้ยังต้องมียุทธศาสตร์และ การดำเนินการด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้คนในสังคมได้เล็งเห็นความสำคัญและศักยภาพของคนรุ่นใหม่ พร้อมทั้งเปิดกว้างพื้นที่ทางการเมืองให้คนรุ่นใหม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และขับเคลื่อนประเทศต่อไปในอนาคต (อรณิชรุ่งธิปานนท์, 2560) ทั้งนี้ ผู้เขียนได้มีการรวบรวมสถิติคนรุ่นใหม่ที่ได้รับเลือกตั้งเป็น สส./สว. (Milbrath, 1965) วันเลือกตั้ง เกณฑ์อายุ จำนวนสมาชิกรุ่นใหม่/จำนวนทั้งหมด สัดส่วนสมาชิกรุ่นใหม่ 6 มกราคม 2544 25-39 ปี 117 คน/500 คน ร้อยละ 23.40 6 กุมภาพันธ์ 2548 25-39 ปี 74 คน/500 คน ร้อยละ 14.80 23 ธันวาคม 2550 25-40 ปี 79 คน/ 480 คน ร้อยละ 16.46 3 กรกฎาคม 2554 25-40 ปี 66 คน/ 500 คน ร้อยละ 13.20

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าในช่วงเวลาที่เป็นประชาธิปไตยการเมืองและการเลือกตั้งของไทยมีลักษณะเปิด กว้างพอสมควร นักการเมืองรุ่นใหม่หลายคนได้รับการเลือกตั้งและเข้ามาทำหน้าที่ในสภาผู้แทนราษฎร อย่าง เช่น การเลือกตั้งเมื่อ วันที่ 24 มีนาคม 2562 นางสาวพลอยชมพู กิจบุรณะ ได้รับการเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบบัญชีรายชื่อ ด้วยวัย เพียง 25 ปี ซึ่งนับว่าเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่อายุน้อยที่สุดในการเลือกตั้งครั้งนี้ นอกจากนี้สิ่งที่ยังบ่งชี้ให้เห็นว่าสังคม การเมืองไทยมีลักษณะเปิดกว้างและ มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น คือ ในการเลือกตั้งครั้งนี้ประเทศไทยได้ นายกรัฐมนตรีหญิงคนแรกของประเทศ คือ นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ซึ่งในขณะนั้นมีอายุเพียง 44 ปีเท่านั้น และยังมีอีกปรากฏการณ์ที่น่าสนใจคือ การจัดพรรคการเมืองอนาคตใหม่ ซึ่งจัดตั้งโดยนายธนาธร จึงรุ่งเรืองกิจ และ นายปิยบุตร แสงกนกกุล ซึ่งต่างก็มีอายุเพียง 40 ปีต้น ๆ และพรรคอนาคตใหม่ก็ได้สร้างปรากฏการณ์จากการเลือกตั้งล่าสุด ด้วยการกวาดที่นั่งไป 81 ที่นั่ง ได้คะแนนเสียงมหาชนถึง 6,330,617 เสียง แต่ในเวลาต่อมาได้มีการยุบพรรคอนาคตใหม่เกิดขึ้น จากปรากฏการณ์ทั้ง 3 ปรากฏการณ์ข้างต้น ท้ายที่สุดแล้ว สิ่งที่สำคัญที่สุดคือคนรุ่นใหม่ต้องตระหนักถึง ความสำคัญของประชาธิปไตย การเมืองเป็นเรื่องของคนทุกเพศทุกวัย ไม่ใช่สิ่งไกลตัวแต่เป็นเรื่องที่อยู่ในชีวิตประจำวันและมี ผลต่อการดำเนินชีวิต หากคนรุ่นใหม่พยายามแสดงออกซึ่งศักยภาพและความมุ่งมั่นตั้งใจ ผู้อาวุโสย่อมให้การยอมรับ เชื่อใจ การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 10 The 10th STOU National Research Conference 32 และพร้อมสนับสนุนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของประเทศ อุปสรรค และปัญหาของการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่สำคัญ มีดังนี้ 1. เนื่องจากสังคมไทยมีลักษณะเป็นสังคมอำนาจนิยม-อุปถัมภ์ ซึ่งส่งผลให้ผู้มีอำนาจมักไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่า หรือผู้ที่มีสถานะด้อยกว่า ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผู้มีอำนาจในหน่วยงานต่างๆ มักปฏิบัติตนเสมือนเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้การแสดงความคิดเห็นหรือการเสนอข้อคิดเห็นจากผู้ที่มีสถานะต่ำกว่ามักถูกเพิกเฉยหรือไม่ได้รับการพิจารณาอย่างจริงจังเหมือนมรดกตกทอดของครอบครัว และมักจะออกมาตอบโต้คนที่คิดเห็นต่างกับตน ด้วยตรรกะที่คับแคบ บิดเบือน เพื่อ





เอาชนะ สร้างความชอบธรรมให้แก่ความคิด ผู้มีอำนาจมักยึดมั่นในความคิดเห็นของตนเอง และพยายามสร้างความไม่ชอบธรรมให้แก่ฝ่ายที่เห็นต่าง โดยไม่สนใจความถูกต้องหรือข้อเท็จจริง เนื่องจากการยอมรับความคิดเห็นจากฝ่ายคัดค้านอาจถูกมองว่าเป็นการเสียหน้าและทำให้เสียจุดยืนในสังคม การรักษาภาพลักษณ์และตำแหน่งในสายตาของสังคมจึงมักถูกให้ความสำคัญมากกว่าการรับฟังหรือยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เป็นเรื่องที่ทำให้ใจให้ ยอมรับได้ยาก 2. ผู้มีส่วนร่วมที่สนับสนุนหรือมีความคิดคล้ายตามผู้มีอำนาจ “สาวก” หรือองค์กรกึ่งพิทักษ์นาย มักจะทำหน้าที่เป็นสาวก ปกป้องผู้มีอำนาจแบบสุดลิ่มทิ่มประตู โดยอ้างเหตุผลที่ไม่เป็นสาระตามตรรกะของผู้มีอำนาจ และรุมประณามฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยต่อผู้มีอำนาจ กระทำตนเป็น “ลิ่วล้อ” ในหนังสือจำนวนมากมักจะจบลงด้วยการดูหมิ่นดูแคลนอีกฝ่าย ฝ่ายนี้เข้ามามีส่วนร่วม ด้วยความรู้สึก ด้วยอารมณ์มากกว่าด้วยข้อมูล ด้วยความรู้และด้วยจิตสำนึกเพื่อสาธารณะ จุดยืนหลักคือ พิตักษ์นายแลกกับ ผลประโยชน์เล็กน้อยๆ เฉพาะหน้า แต่ก็เป็นมรรคเป็นผลในระยะยาว 3. ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยต่อผู้มีอำนาจ จะถูกกระทำทุกวิถีทางเพื่อทำให้ขาดความชอบธรรม ไม่มีที่ยืนในสังคม และต้องแบกรับภาระทั้งในการแจกแจงหรือชี้ให้เห็นข้อบกพร่องของผู้มีอำนาจ และต้องนำเสนอทางออกที่ 4. ประชาชนส่วนใหญ่ที่ไม่ได้รับผลกระทบโดยตรง หรือรับผลกระทบก็ตาม มักจะเพิกเฉย คอยเสมอนอก เมื่อฝ่ายใดแพ้กัจะรุมประณาม เยาะเย้ยถากถางแบบ “กว่าแล้ว” และเข้าร่วมยินดีฉลองชัยชนะกับฝ่ายชนะแบบ “สีแก้วพลอยรุ่ง” หรือ “ยอดทองบ้านาย” เป็น “ขบวนแห่บ้าทางการเมือง” (จรรยา หนูทอง, 2563)

สรุป

การปกครองระบอบประชาธิปไตยนั้น แม้ว่าหลักสิทธิเสรีภาพ และหลักอำนาจอธิปไตยจะเป็นสองเสาหลักในการค้า ชูระบอบประชาธิปไตยในประเทศนั้น ๆ ให้ยั่งยืนก็ตาม ภายใต้สังคม ประชาธิปไตยนั้นไม่ได้หมายความว่าเพียงแต่รัฐยอมให้ ประชาชนเลือกผู้นำหากยังหมายถึงการที่สังคมต้องพยายามทำอะไรด้วยตนเองให้มากที่สุด และต้องเป็นผู้ชี้้นำกำหนด บทบาทรัฐการเป็นผู้ชี้้นำรัฐนั้นแม้จะไม่ได้กระทำด้วยประชาชนทั้งหมดแต่ด้วยกระบวนการประชาธิปไตย แบบมีส่วนร่วม จะทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทางการเมืองและการบริหาร และยังมีการกระจาย อำนาจในการตัดสินใจในเรื่องที่ส่งผล กระทบต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน เป็นการ เพิ่มการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนได้ทั้งในระดับท้องถิ่นและใน ระดับชาติการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะรากฐานของระบอบ ประชาธิปไตย เป็นการ ส่งเสริมธรรมาภิบาล และมีส่วนสร้างประชาธิปไตยในประเทศให้ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- จรรยา หนูทอง. (2563). *อุปสรรคและปัญหาของ “การมีส่วนร่วม” ในสังคมไทย*. สืบค้น 25 มิถุนายน 2567, จาก <https://mgronline.com/south/detail/9590000114671>.
- จันทนา สุทธิจारी. (2544). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการเมืองการปกครองของไทยตามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน*. กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินเตอร์.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ศพรินตัง.
- ทิพาพร พิมพ์สุทธิ. (2542). *พัฒนาการเมือง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญอริ ยีหะ. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐศาสตร์*. สงขลา: สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- Milbrath, L. W. (1965). *Political participation: How and why do people get involved in politics?* Chicago: Rand McNally.





- Milbrath, L. W., & Goel, M. (1977). *Political participation: How and why people get involved in politics* (2nd ed.). Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Verba, S., & Nie, N. H. (1972). *Participation in America: Political democracy and social equality*. New York: Harper & Row.
- Myron, W. (1971). *Political participation: Crisis of the political process*. In L. Binder & others (Eds.), *Crisis on sequences in political development* Princeton: Princeton University Press.





นโยบายด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม*

POLICY IMPLEMENTATION ON DEVELOPMENT AND INCREASING HUMAN RESOURCE POTENTIAL ACCORDING TO BUDDHIST PRINCIPLES

สนธยา วงษ์เอี่ยม

Sontaya Wongiam

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: tomsontaya29@gmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เป็นประเด็นสำคัญที่รัฐบาลเร่งดำเนินการ และได้กำหนดยุทธศาสตร์และนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพสูง ด้วยการส่งเสริมการศึกษา พัฒนาการเรียนรู้ และเสริมสร้างสุขภาพทางกาย ทั้งนี้การขับเคลื่อนนโยบายในขั้นตอนของการดำเนินการจำเป็นต้องใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพคือการพัฒนาตามกระบวนการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาบูรณาการกับหลักภavana 4 คือ การพัฒนากายภาพ การพัฒนาระเบียบวินัย การพัฒนาอารมณ์ การพัฒนาความรู้ การประยุกต์ใช้แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักภavana 4 นี้ จะทำให้รัฐบาลสามารถกำหนดนโยบาย เพื่อการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: นโยบาย; การพัฒนาและการเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์; หลักภavana 4

Abstract

Developing and strengthening the potential of human resources is an important issue that the government is accelerating. The government established strategies and policies for human resource development by emphasizing the development of human resources to have high potential. Therefore, government-promoting education develops learning and enhances physical health. Driving the policy in the implementation process requires effective human resource development, designed according to training, education, and development integrated with the 4 principles of Bhavana: physical development, discipline development, emotional development, and knowledge development. Applying guidelines for human resource development according to the principles of human resource development and the 4 principles of Bhavana will support the government to set policies to develop and strengthen human resource potential effectively.

Keywords: Policy; Development and Strengthening of Human Resources; 4 Principles of Bhavana

*Received May 27, 2024; Revised September 2, 2024; Accepted September 11, 2024





บทนำ

นโยบายสาธารณะเปรียบเสมือนแผนที่นำทางในการบริหารประเทศ โดยนักการเมืองจะใช้เป็นเครื่องมือในกระบวนการทางการเมือง เพื่อให้ได้คะแนนเสียงจากการเลือกตั้ง ด้วยการประกาศนโยบายในลักษณะประชานิยม เพื่อให้ประชาชนสนใจและเลือกตนเข้ามาทำหน้าที่เป็นรัฐบาล แต่ทั้งนี้นโยบายบางประการที่พรรคการเมืองไม่ได้นำมาเป็นเครื่องมือในการหาเสียง แต่ต้องดำเนินการตามกรอบรัฐธรรมนูญและแผนยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อได้มีการจัดตั้งรัฐบาลแล้ว คณะรัฐมนตรีจะแถลงนโยบายในด้านต่างๆ ต่อรัฐสภา และถ้อยแถลงเหล่านั้นจะเป็นกรอบในการบริหารประเทศ และรัฐบาลจะผลักดัน นโยบายเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติตามโครงสร้างการบริหารงานภาครัฐจากส่วนกลางไปยังภูมิภาคโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบ ดังนั้นในการกำหนดนโยบายจึงกล่าวได้ว่า ผู้มีอำนาจทางการเมืองเป็นผู้กำหนดและเป็นผู้ตัดสินใจ และผู้มีอำนาจทางการเมืองหรือผู้มีสิทธิเลือกนโยบายสาธารณะจะใช้หลักการและเหตุผลในการเลือกนโยบายที่เห็นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ (ศักดิ์สิน อุดมวิทย์ไพศาล และคณะ, 2562) ด้วยการใช้ข้อมูลบริบทเป็นเครื่องมือประกอบ ประการต่อมาคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นวิธีการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีรายละเอียดปลีกย่อยหลายเรื่องด้วยกัน ขั้นตอนที่สำคัญมากเป็นการผลักดันให้นโยบายเข้าสู่กระบวนการของนโยบายให้เกิดการรับรู้และยอมรับในอันที่จะสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว ซึ่งจะมีผลต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบายหรือผู้ได้รับผลกระทบจากนโยบายนั่นเอง (สมภาร ศิโล, 2566)

การพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ เป็นหนึ่งประเด็นที่รัฐบาลให้ความสนใจ เนื่องจากในรัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้ว่าเป็นอำนาจของรัฐบาลที่จะพึงดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและยังได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งรัฐบาลจะต้องกำหนดนโยบายที่จะตอบสนองต่อรัฐธรรมนูญและยุทธศาสตร์ชาติ ในขั้นตอนของการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งอยู่ในกระบวนการของนโยบาย ผู้รับผิดชอบจะต้องพิจารณาวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน ถึงแนวทางและวิธีปฏิบัติ โดยใช้หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศ ในทางพระพุทธศาสนาได้มีการนำเอาหลักธรรมคือหลักของภavana 4 เข้ามาใช้ในขั้นตอนของการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ คือการเสริมสร้างพัฒนาทางกาย การเสริมสร้างพัฒนาทางศีล การเสริมสร้างพัฒนาทางจิต และการเสริมสร้างพัฒนาทางปัญญา ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในกระบวนการของนโยบายแล้ว จะสามารถกำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองต่อการเสริมสร้างศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ เป็นแนวคิดที่มุ่งศึกษากระบวนการนโยบายสาธารณะ ตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ เพื่อให้ทราบกระบวนการของนโยบายอย่างละเอียด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากทำให้ทราบถึงการก่อเกิดนโยบายการวิเคราะห์ปัญหา และทำให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของนโยบายและเป้าหมายว่านโยบายแต่ละนโยบายรัฐบาลกำหนดเพื่อเพื่ออะไร ก่อนอื่นต้องทำความเข้าใจกับนโยบายสาธารณะก่อนว่าคืออะไรมีความหมายอย่างไร

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของนโยบายสาธารณะว่า เป็นการใช้อำนาจในการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าของสังคมทั้งหมด ซึ่งผู้ที่มีอำนาจในการจัดสรร คือ รัฐบาล และสิ่งที่รัฐบาลตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำเป็นผลมาจากการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าของสังคม (Easton, 1953) นโยบายสาธารณะเป็นความสำคัญและจำเป็นสำหรับการศึกษาทางการเมือง การปกครอง การบริหาร และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ นโยบายสาธารณะมีรากฐานมาจากสภาพปัญหาต่าง ๆ ของสังคม และเป็นปัญหาที่ประชาชนคาดหวัง





ว่ารัฐจะต้องรับผิดชอบในการแก้ไข ทำให้ปัญหาเหล่านี้เข้าสู่กระบวนการทางการเมือง ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ ระหว่างประชาชน พรรคการเมือง รัฐสภา ตุลาการ ระบบราชการ ระบบบริหาร และราชการส่วนท้องถิ่น เป็นต้น สิ่งที่จะต้องพิจารณาก็คือ บุคคลหรือองค์กรต่างๆ ดังกล่าวมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะอย่างไร และผลของนโยบายสาธารณะกระทบต่อชีวิตของประชาชนในสังคมอย่างไร และมากน้อยเพียงใด ผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย คือ ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ อาจจะเรียกว่ากลุ่มผลประโยชน์ พรรคการเมือง และประชาชน (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2553) อีกแง่หนึ่ง นโยบายสาธารณะคือสิ่งที่รัฐบาลเลือกจะทำหรือไม่ทำ ในส่วนที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำจะครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งหมดของรัฐบาล ทั้งกิจกรรมที่เป็นกิจวัตร และกิจกรรมที่เกิดขึ้นในบางโอกาส (Dye, 1984)

ในภาพรวมนโยบายมีกระบวนการที่ไม่ได้ซับซ้อนแต่อย่างไร แต่ในรายละเอียดอาจจะมีข้อปลีกย่อยที่ลึกซึ้งซับซ้อนอยู่บ้าง เนื่องจากนโยบายแต่ละด้านมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายต่างกัน ที่สำคัญการกำหนดนโยบายจะต้องอาศัยผู้ที่มีส่วนร่วม ผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับนโยบายโดยตรง ในการร่วมกันหาแนวทางวิเคราะห์สภาพปัญหา และเสนอแนะนโยบาย ผ่านกลไกในระบบประชาธิปไตย ซึ่งเราจะมองเห็นภาพที่นักลงทุนหรือประชาชนได้เรียกร้องให้รัฐทำหรือไม่ทำอะไรเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยอาจจะมีชุมนุมหรือการเข้าชื่อเรียกร้องสิทธิ เป็นต้น และบางนโยบายก็เกิดจากการที่พรรคการเมืองได้เล็งเห็นว่าเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาตามอำนาจหน้าที่ในรัฐธรรมนูญ ก็ได้มีการพิจารณาดำเนินการวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหา พร้อมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหาและได้กำหนดนโยบายในด้านนั้น ๆ ขึ้น ซึ่งการกำหนดนโยบายเหล่านั้นจะเป็นไปตามขั้นตอนหรือกระบวนการของนโยบาย โดยหลักการแล้วกระบวนการนโยบายจะประกอบด้วยกระบวนการดังนี้

1. การจำแนกปัญหาหรือการระบุปัญหา : การพิจารณาปัญหาจากการเรียกร้องของประชาชนที่ต้องการให้รัฐแก้ไขว่าเป็นลักษณะใด เช่น ปัญหาความยากจน โดยสามารถจำแนกได้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นยาวนานและประชาชนคุ้นเคย เช่น ปัญหาความยากจน การทุจริต และเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น โรคที่กำลังระบาด เป็นต้น
2. การจัดทำทางเลือกนโยบาย : การกำหนดวาระสำคัญของการจำแนก โดยมีการอภิปรายนโยบายเพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหานำไปสู่ทางเลือกนโยบายที่จะนำไปปฏิบัติ
3. การอนุมัติให้ความเห็นชอบของนโยบาย : ขั้นตอนสำคัญในการตัดสินใจนโยบายว่าจะเลือกทางใด ต้องคำนึงถึงผลที่เกิดและความสอดคล้องต่อความต้องการของประชาชนและต้องผ่านความเห็นชอบจากสถาบันนิติบัญญัติ
4. การนำนโยบายไปปฏิบัติ : การกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์
5. การประเมินผลนโยบาย : การศึกษาดำเนินงานของโครงการและการประเมินผลเสนอแนะและข้อปรับปรุง (Dye, 1984)

สรุปได้ว่า นโยบาย คือสิ่งที่รัฐบาลเลือกทำหรือไม่ทำได้ ซึ่งกำหนดขึ้นโดยนักการเมือง ที่ผ่านการเลือกตั้ง และจัดตั้งคณะรัฐบาลเรียบร้อยแล้ว โดยนโยบายส่วนมากจะเป็นนโยบายประชานิยม ซึ่งได้แถลงและให้คำมั่นสัญญากับประชาชนไว้ว่า มีแนวทางในการบริหารประเทศเช่นนี้ และจะทำในสิ่งเหล่านี้ ให้เกิดผลแก่ประชาชน จึงทำให้ได้มาซึ่งคะแนนเสียง ที่มากที่สุดจนนำไปสู่การชนะการเลือกตั้งและจัดตั้งรัฐบาล โดยที่นโยบายเหล่านั้นเกิดขึ้นตามกระบวนการของนโยบาย คือการระบุปัญหาพิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ที่ต้องการแก้ไขซึ่งเป็นปัญหาส่วนรวม เมื่อแก้ไขแล้วผู้ที่ได้ประโยชน์คือประชาชนส่วนรวม ประการต่อมาคือการจัดทำทางเลือกนโยบาย ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะ ที่จะให้ส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันตัดสินใจว่าจะเลือกแนวทางใด หรือเลือก





นโยบายไหน ในกาล นำไปกำหนด เป็นแผนงานและโครงการต่อไป ขั้นตอนต่อมาจะเป็นการอนุมัติเห็นชอบในนโยบาย ซึ่งจะเป็นการตัดสินใจ คำนึงถึงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ผ่านความเห็นชอบ ของสภานิติบัญญัติ ขั้นตอนถัดมาคือการ นำนโยบายไปปฏิบัติหรือที่เรียกว่าการขับเคลื่อนนโยบาย ซึ่งจะเป็นขั้นตอนที่ ข้าราชการประจำ ของภาครัฐ นำนโยบาย จากส่วนกลางที่ได้รับมอบหมายหรือสั่งการ หรือมีการ ออกพระราชบัญญัติข้อกำหนดต่างๆ ที่เป็นการบังคับให้ส่วนงานราชการในส่วนภูมิภาคได้เป็นผู้ดำเนินงาน ให้เป็นไปตามแผนเพื่อตอบสนองต่อนโยบายนั้น และประการสุดท้ายก็คือการประเมินผลนโยบายตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น เพื่อให้ทราบถึงแนวทางและวิธีการที่ดำเนินการมานั้นว่าเป็นไปอย่างไรนโยบายบรรลุเป้าหมายหรือไม่อย่างไร มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาพหรือไม่

นโยบายด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คือหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติ และเป็นภารกิจหลักของรัฐบาลที่จะพึงปฏิบัติดำเนินการให้เป็นไปตามกรอบรัฐธรรมนูญ ประเด็นยุทธศาสตร์ได้มุ่งถึงการปรับเปลี่ยนค่านิยมรวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความร่วมมือในเชิงสถาบัน เกิดการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ เป็นการพัฒนาคอนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนในทุกช่วงอายุ โดยใจความสำคัญในยุทธศาสตร์ที่สำคัญหลัก ๆ คือ

1. การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมมุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ มีจุดเน้นที่สามารถสรุปได้ดังนี้คือ การปลูกฝังค่านิยมผ่านกิจกรรมของครอบครัว เช่น การเลือกดูบุตรหลานในครอบครัวตามปกติ การสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการเรียนการสอนในสถานศึกษา การสร้างสถาบันหลักของประเทศให้เข้มแข็ง ร่วมกันปลูกฝังค่านิยมที่ดีใช้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง ร่วมกันสร้างค่านิยมที่ดีเน้นที่ภาคธุรกิจ ธารงการใช้สื่ออย่างมีคุณธรรม และการสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

2. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตมุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย มีจุดเน้นที่สามารถสรุปได้ดังนี้คือ ให้ความสำคัญสำหรับพ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์และหลังตั้งครรภ์ เมื่อคลอดบุตรแล้วเข้าสู่วัยเรียน เริ่มมีการปลูกฝังระเบียบวินัยอันดีงามและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 พอเข้าสู่วัยทำงาน ก็มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด พอเข้าสู่วัยสูงอายุ ก็มีการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นพลังานสมองของประเทศในการขับเคลื่อนประเทศชาติบ้านเมือง

3. ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีจุดเน้นที่พอสรุปได้คือ ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนรูปแบบและบทบาทของครูในยุคใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการศึกษาในทุกมิติ พัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างการตื่นตัวและการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ที่มีต่อสังคมไทย อาเซียนและประชาคมโลก สร้างความเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับแพลตฟอร์มสมัยใหม่ เช่นแพลตฟอร์มดิจิทัล พัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นเลิศในทางวิชาการ

4. การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย มีจุดเน้นที่พอสรุปได้คือ การพัฒนา การเป็นอยู่ร่วมกันของคนในชุมชนพหุวัฒนธรรม ทั้งสถาบันครอบครัวการศึกษาและสภาพแวดล้อม ตั้งแต่ปฐมวัย อนุบาล การประกอบอาชีพโดยพัฒนาการศึกษา สนับสนุนผู้ที่มีความสามารถพิเศษ ให้เกิดการพัฒนา ส่งเสริมให้ผู้ที่มีความสามารถพิเศษ แสดงศักยภาพในเวทีโลก รวมไปถึงนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาใช้ในการพัฒนาประเทศ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2566)





จากยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว รัฐบาลได้กำหนดนโยบายตามกระบวนการนโยบาย ซึ่งปรากฏในถ้อยแถลงนโยบายที่ได้แถลงต่อรัฐสภา คือ นโยบายการปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัยภูมิใจในชาติ ซึ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในข้อที่ 1 และข้อที่ 2 สำหรับข้อที่ 3 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 รัฐได้กำหนดนโยบาย 3 นโยบาย คือ 1. นโยบายการปฏิรูปการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งส่งเสริมให้เป็นคนดี มีวินัยภูมิใจในชาติ 2. นโยบายการให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีอุปกรณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อผู้เรียนแต่ละวัย และใช้ระบบเทคโนโลยีการศึกษาสมัยใหม่ 3. นโยบายความมีคุณภาพของครูทั้งประเทศ รวมไปถึงครูแนะแนวเพื่อช่วยให้นักเรียนได้รับคำแนะนำด้านเนื้อหาของการเรียนและการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกเรียนและประกอบอาชีพ และสำหรับยุทธศาสตร์ในข้อที่ 4 การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย คือ 1. นโยบายการจัดทำหลักสูตรและให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับความรู้ความสนใจของผู้เรียน 2. นโยบายการเปิดรับแรงงานต่างด้าวและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเพื่อตอบสนองความต้องการทรัพยากรบุคคลและแรงงานทั้งภาคการผลิต การบริการและพัฒนาเทคโนโลยี

ซึ่งหากพิจารณาจากคำต่อคำจะเห็นได้ว่าหากไม่ตีความและวิเคราะห์นโยบายอย่างถี่ถ้วนจะไม่สามารถนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติได้ครบทุกประเด็น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ให้ถี่ถ้วนโดยการใช้หลักการและวิธีการและ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในกระบวนการดำเนินการจำเป็นต้องใช้หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และหลักพุทธธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อให้ได้แนวปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อให้นโยบายบรรลุเป้าหมายได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น เป็นกิจกรรมที่จะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในระยะเวลาที่เหมาะสม ให้บุคลากร เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางพฤติกรรม และความสามารถที่จะ ดำเนินงานและจัดแจงสิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้นซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนาการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้มีความชำนาญ สูการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรไปในแนวทางที่ต้องการขององค์กรหรือหน่วยงานอีกนัยหนึ่ง เป็นการเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง การดำเนินความพยายามใดๆที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลแต่ละคนรับผิดชอบ เป็นกิจกรรมที่จะนำมา ซึ่งคุณภาพ และความสามารถในการผลิตของพนักงาน ซึ่งทุกคนมีความพอใจในงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และพนักงานอื่นๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กร การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

ในมิติทางพระพุทธศาสนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การฝึกอบรม ที่ยึดผู้เรียนเป็น ศูนย์ กลางให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ให้ผู้เรียนมีวิวัฒนาการทางปัญญา ตามความเหมาะสม พระพุทธเจ้า ได้พัฒนาบุคคลโดยแยกออกเป็น 4 ประเภทที่เรียกว่าดอกบัว 4 เหล่า นอกจากนั้นยังแยกคนออกเป็น 6 ประเภทตามจริต 6 และที่สำคัญไปกว่านั้นคือพระพุทธเจ้า ได้มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการปฏิบัติด้วยตนเอง มีการบริหารบุคลากรในทางพระพุทธศาสนา ตั้งแต่การรับเข้ามาไม่ถ่วงการครองโดยคณะสงฆ์ ถ้ามถึงอันตรายยิภกรรมต่างๆก่อนที่จะเข้ามาบวช ทำให้ เป็นการคัดกรองบุคคลเข้าสู่องค์กร ได้เป็นอย่างดีวิธี หนึ่ง ที่พระอุปัชฌาย์จะต้องดำเนินการให้เป็นไป นอกจากนั้นเมื่อบวชเข้ามาแล้วยังต้องดูแลกันอีก 5 พรรษาเป็นอย่างน้อย ซึ่งในระยะนี้จะเป็นการฝึก





ให้พระบวชใหม่ได้เรียนศึกษาพระธรรมวินัยและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องจากพระอุปัชฌาย์โดยตรง ด้วยกระบวนการของการถือินิสัง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่ามีสำคัญกับองค์กร เป้าหมายหลักของการพัฒนา ก็คือ การสร้างกระบวนการให้เป็นแนวทางซึ่งจะเปรียบเสมือน เข็มทิศ และแนวปฏิบัติ ที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยการทำกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับนโยบาย เนื่องจากเป็นการวางแผนกำหนดอัตรากำลังบุคคลให้เหมาะสมกับพนักงานในองค์กร กระบวนการวิธีการในการสรรหาคัดเลือกคนเข้าสู่องค์กร ให้เขามาทำงานในตำแหน่งต่างๆนายอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม เกิดการวางแผนโครงสร้าง ของการทำงานการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ นอกจากนั้นนโยบายยังรวมไปถึงการ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง และยังต้องมีการ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากร การทำกิจกรรมหรือการร่วมรับค่านิยมที่ดีวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร สิ่งเหล่านี้ ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น หากมองในมิติของความสำเร็จ ว่าบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างไร นั้น คงมองได้ใน 3 มิติคือ

มิติที่หนึ่ง ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็น สินทรัพย์ขององค์กรที่มีค่ามากที่สุด

มิติที่สอง ทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

มิติที่สาม ทรัพยากรมนุษย์ คือผลผลิตขององค์กร ที่จะสร้างผลผลิตไม่ ให้กลายเป็นผลตอบแทนขององค์กร

โดยหลักการแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นกระบวนการสามประการ ได้แก่ การฝึกอบรม การให้การศึกษา การพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อนามาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยวิธีสามประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้อย่าง หนึ่ง ซึ่งกระบวนการในการฝึกอบรมจะมีระยะสั้นมุ่งให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร ในระยะสั้น เป้าหมายก็คือยกระดับความสามารถ ของบุคลากรให้มีทักษะในการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ โดยผ่านกระบวนการการอบรม ขั้นตอนนี้จะใช้ระยะเวลาในการพัฒนาบุคลากรที่ไม่มากแต่ มีประสิทธิภาพสูง องค์กรต่างๆ เลือกที่จะใช้วิธีนี้ เนื่องจากใช้ระยะเวลาที่ไม่นานและกระบวนการในการดำเนินการก็ไม่มี ความซับซ้อนอะไรสามารถดำเนินการได้ทันที

2. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะต้องพัฒนา บุคลากรโดยใช้ระยะเวลานานพอสมควร แต่เป็นวิธีการที่ดีที่สุดเนื่องจากเป็นการพัฒนาบุคลากร โดยตรง โดยการเพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ จากหลักสูตรหรือสถานศึกษาสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้ความสามารถของบุคลากรนั้น ซึ่งวิธีนี้จะเป็นการวางรากฐานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความมั่นคง มีทัศนคติที่ดี รวมไปถึงเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ และเพิ่มพูนปัญญา ที่จะมีส่วนต่อกระบวนการพัฒนาในขั้นตอนต่อไป ในขั้นตอนนี้ องค์กรสามารถจัดการศึกษาได้เองในกรณีที่มิมีศักยภาพพอในการจัดการศึกษา หรืออาจจะส่งเสริมให้มีการสนับสนุนเกี่ยวกับการศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองด้วยกระบวนการศึกษา ในสถานศึกษาต่าง ๆ ก็ได้เช่นกัน

3. การพัฒนา (Development) ขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนาต่อยอด บุคลากรที่มีอยู่แล้ว กล่าวคือการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่แล้วด้วยวิธีการพัฒนาความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง ให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาประสบการณ์จาก กระบวนการและวิธีการทำงาน รวมไปถึงการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนเองไปยังบุคคลอื่นในองค์กรด้วย บางแห่งกล่าวถึงการพัฒนาองค์ความรู้ด้วยการพัฒนาตามกระบวนการวิจัย





สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เป็นการสร้างเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพตามที่พึงประสงค์ผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมการพัฒนาโดยที่การฝึกอบรมจะใช้สำหรับการพัฒนาศักยภาพในระยะสั้นและได้ผลเร็ว เนื่องจากการพัฒนาในลักษณะที่เน้นให้ตรงจุด บุคลากรขาดศักยภาพส่วนไหนก็เน้นตรงนั้น กระบวนการศึกษาเป็นการพัฒนาในระยะกลาง ที่มุ่งเน้นให้พัฒนาความรู้และประสบการณ์จะมีขอบเขตที่กว้างกว่า เพราะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการของการศึกษา ส่วนวิธีสุดท้ายคือ การพัฒนา เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตั้งแต่ต้นจนตลอดไป คือสามารถใช้กระบวนการสร้างเสริมศักยภาพบุคลากรได้ทุกเมื่อ ด้วยวิธีการพัฒนาทักษะประสบการณ์ทำงานของบุคลากร เรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน พัฒนาศักยภาพจากการทดลองลงมือทำ หรือพัฒนาจากการศึกษาดูงานก็สามารถทำได้ ทั้งนี้องค์กรจะต้องมีมาตรการหรือกำหนดให้บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

การประยุกต์ใช้หลักภavana 4

หลักภavana 4 เป็นหลักที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี เป็นหลักธรรมที่มีการนำมาใช้อย่างแพร่หลาย แม้แต่พระพุทธเจ้าก็ได้ใช้หลักธรรมนี้ในการพัฒนา ศักยภาพของพระสงฆ์ในอดีต โดยเน้นที่การพัฒนาภายในให้มีร่างกายแข็งแรงเหมาะกับการปฏิบัติสมณธรรม พัฒนาจิตใจให้มีระเบียบวินัย จะได้ปฏิบัติตนเองให้ถูกต้อง เหมาะสมตามสมณสาธูป พัฒนาจิต ให้มีจิตใจที่ผ่องใสปลอดโปร่ง พร้อมทั้งจะรับคำสอน พัฒนาปัญญาให้เกิดการรับรู้ ที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น โดยในสมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้า ได้ใช้กระบวนการนี้ในการพัฒนาเหล่าสาวกทั้งหลาย จนบรรลุผลคือความดี ทางพระพุทธศาสนา ซึ่งถือว่าเป็นต้นแบบของการ ปฏิบัติตามหลักการนี้ ในปัจจุบันได้มีการประยุกต์ใช้หลักภavana 4 เข้ากับการบริหารงานและการพัฒนาบุคลากร ให้บุคลากรมีศักยภาพ และมีคุณสมบัติ ตามที่องค์กรพึงประสงค์ หลักภavana 4 ดังกล่าว มีสาระสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย

1. กายภavana การเจริญกาย คือการพัฒนาภายใน อบรมอินทรีย์ให้แก่กล้า โดยเน้นที่ ร่างกาย ที่แข็งแรงเหมาะสมเกิดความสุข รวมไปถึงการ ดูแลความประพฤติทางกาย ใหม่ให้เป็นไปในทางที่ไม่ดีเกิดโทษหรืออกุศล ในส่วนนี้ สาระสำคัญของการพัฒนาภายในคือเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง สามารถที่จะทำกุศลได้ แต่ไม่ให้เป็นไป เพื่อการพอกพูนกิเลสตัณหาหรือเป็นบ่อเกิดแห่งเหล่าอกุศลกรรม
2. สีลภavana การเจริญศีล เป็นการพัฒนาความประพฤติ ให้เป็นไปตามระเบียบวินัย ให้มีปกติทางร่างกาย ไม่เกิดความเสียหายแก่ตนเองและผู้อื่น มีความอดทน เกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์
3. จิตภavana การเจริญจิต เป็นการพัฒนาอบรมจิตใจให้เข้มแข็งแน่วแน่ เพื่อให้ จิตมีความมั่นคง เป็นบ่อเกิดของกุศลกรรมหรือกุศลธรรมต่างๆเช่น พรหมวิหาร 4 มีจิตใจเบิกบาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักฐานพระพุทธศาสนา เป้าหมายคือให้จิตเบิกบานและเป็นสุขสงบ
4. ปัญญาภavana การเจริญปัญญา เป็นการพัฒนาแบบรวบยอด เพื่อให้รู้แจ้งเห็นจริงตามสภาวะที่เป็นจริง ขั้นตอนนี้เป็นการพัฒนา จิตใจ ให้ผ่องใสสามารถรับรู้ สภาพเป็นจริงที่เกิดขึ้นอย่างแตกฉาน ซึ่งจะช่วยให้จิตเป็นอิสระ จากกิเลสกรรมวิบาก ปราศจากทุกข์ พ้นจากอบาย

ทั้งนี้หลักภavana 4 ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นการมองในแง่ ปรมัตถธรรม คือมองในเบื้องสูง ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่พระพุทธเจ้า พึงหวังให้เกิดกับสาวกที่บวชในพระพุทธศาสนาในสมัยนั้น หากจะนำมาใช้ ในบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ ที่เพิ่มขึ้น ก็ต้องมีการประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบท จึงจะเกิดผลอย่างแท้จริง

หลักภavana 4 สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการกำหนดนโยบายที่ในการพัฒนาศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์โดยเน้น การสร้างเสริมสุขภาพให้มีความแข็งแรง การพัฒนา เกี่ยวกับ

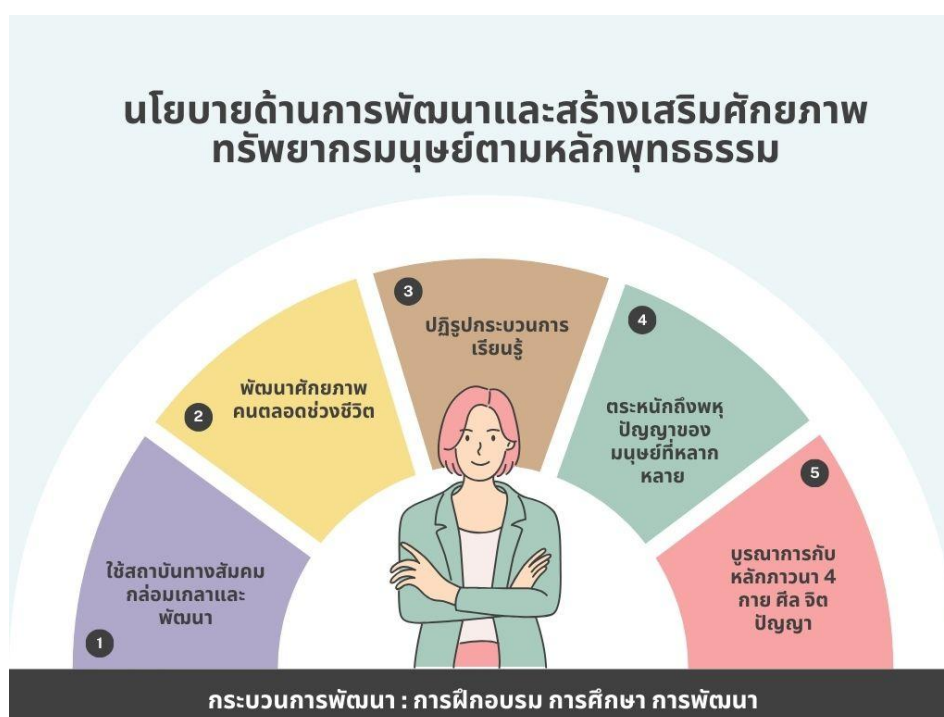




เรื่องระเบียบวินัย กฎข้อบังคับ ให้อยู่ในระเบียบ สังคมในกรอบของกฎหมายและกรอบจริยธรรม สร้างเสริมสุขภาพจิตใจ ให้ทรัพยากรมนุษย์ มีจิตใจที่มีเมตตาต่อกัน การมีจิตสาธารณะ และการพัฒนาสุขภาวะทางใจของประชาชน นอกจากนี้ ส่งเสริมในเรื่องของปัญญา คือการพัฒนาความรู้ ด้วยการปฏิรูปการศึกษา เน้นองค์ความรู้ที่นำมาใช้ได้จริง ให้ทันต่อโลกปัจจุบันและสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งนำไปสู่การมีชีวิตที่ดี มีอาชีพที่ดี สามารถดำรงชีพอยู่ได้ ประกอบอาชีพสุจริต ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่อง ทำให้สังคมประเทศชาติอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

องค์ความรู้

เพื่อให้เข้าใจนโยบายด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม จึงได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

สรุป

การกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม รัฐบาลพึงกำหนดนโยบายที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยนำเอาหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา มาเป็นกระบวนการในการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ของชาติโดยใช้การฝึกอบรมให้มีความรู้ความฉลาดและทักษะในระยะสั้นและเร่งด่วน ใช้กระบวนการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาและสร้างเสริมในระยะกลาง ด้วยกระบวนการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ปฏิบัติระบบการศึกษาให้มีคุณภาพ และใช้กระบวนการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้พัฒนาประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติ การฝึกงาน หรือเรียนรู้แบบตลอดชีวิตจากชีวิตการเป็นอยู่หรือชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาเอาหลักพุทธธรรมคือหลักท้าว 4 มาเป็นองค์ประกอบในการกำหนดนโยบาย เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาและสร้างเสริม





ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในด้านร่างกาย ให้มีร่างกายแข็งแรง สุขภาพดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ในด้าน ศิล วัฒนธรรมคุณธรรมจริยธรรม ระเบียบวินัย และกฎหมาย ในด้านจิต พัฒนาจิตใจและอารมณ์ ให้มีจิตใจ แจ่มใสร่าเริง มีจิตอาสา มีสุขภาวะทางใจที่ดี ในด้านปัญญา พัฒนาความรู้ในทางวิชาการ วิชีชีพ และวิชาชีพชีวิต ให้เกิดการพอกพูน จนเกิดความเข้มแข็งทางสติปัญญาความรู้ ซึ่งจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ของชาติได้รับการ พัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพตามยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Dye, T. R. (1984). *Understanding Public Policy*. New Jersey: Prentice Hall.

Easton, D. (1953). *The Political System: An Inquiry into the State of Political Science*. New York: Alfred A. Knopf.

ศักดิ์สิน อุดมวิทย์ไพศาล และคณะ. (2562). ทฤษฎีการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายสาธารณะ. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 16(72), 1-8.

สมภาร ศิโล. (2566). การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์*, 2(1) 1-9.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2566). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี แดงต่อรัฐสภา*. สืบค้น 20 เมษายน 2567, จาก www.soc.go.th.

สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2553). *การเมือง : แนวความคิดและการพัฒนา* (พิมพ์ครั้งที่ 18) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.





ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในศตวรรษที่ 21^{*}

LEADERSHIP FOR ABBOTS IN THE 21ST CENTURY

พระมหาฉัตรชัย ปญญาวัฒน์โน (พลศรี)

PhramahaChatchai Panyawatthano (Polsri)

วัดถ้ำสิงห์

Wat Tham Sing

Corresponding Author E-mail: chatchaiponsri@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในศตวรรษที่ 21 มีวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบคุณสมบัติภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส โดยใช้การศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย ผลการศึกษาพบว่า เจ้าอาวาสหมายถึง หัวหน้าปกครองดูแลวัดโดยการทำหน้าที่ในการปกครอง ดูแล ความเรียบร้อยภายในวัดของตนให้อยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม และกฎหมายทางสังคม ส่วนภาวะผู้นำจัดเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการจูงใจของผู้นำในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์ให้เกิดการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องบริหารจัดการให้สอดคล้องกับวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยมีคุณสมบัติภาวะผู้นำประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ประการ ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การเป็นแบบอย่างแก่ภิกษุสามเณร 3. การสร้างแรงจูงใจ 4. การมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม 5. การยืดหยุ่นและปรับตัว 6. การเรียนรู้พฤติกรรม และ 7. การมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

คำสำคัญ: เจ้าอาวาส; ภาวะผู้นำ; ศตวรรษที่ 21

Abstract

This academic article on “Leadership for abbots in the 21st Century” is aimed to design the principles of leadership qualities of abbots using studies from documents, textbooks, and research. The results of the study found that the abbot refers to the administrative head who takes care of the temple by performing the duties of governing and maintaining order within his temple within the framework of the Dhamma and Vinaya, including the Sangha rules and social laws. As for leadership, it is classified as characteristics and behavior in performing work by means of motivating the leader in the interaction between people in the organization to carry out various activities to achieve achievement according to the goals of the organization. Leadership in the 21st century must be managed in accordance with the crisis that arises for the survival of the organization. Leadership qualities consist of 7 indicators: 1. having a vision, 2. behaving as a model for monks and novices, 3. motivation, 4. having both worldly and religious knowledge, 5. being flexible and adaptable, 6. learning behavior, and 7. having digital technology skills.

Keywords: Abbots; leadership; 21st Century

^{*}Received July 13, 2024; Revised September 5, 2024; Accepted September 11, 2024





บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพราะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้โลกนี้กลายเป็นโลกไร้พรมแดน ประเทศไทยก็เป็นอีกพื้นที่หนึ่งของโลกที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงผลกระทบที่เกิดจากกระแสโลกาภิวัตน์นี้ได้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการเมืองการปกครอง ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีการสื่อสารจะนำความเจริญทางวัตถุมาให้มนุษยชาติอย่างมหาศาล แต่ในขณะเดียวกันก็ได้สร้างปัญหาต่าง ๆ ให้กับสังคม ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมหรือวัฒนธรรมการดำเนินชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก

เจ้าอาวาสจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการภายในวัดให้สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นตลอดเวลา เพราะเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการปฏิบัติงาน จนถึงทัศนคติในการทำงานให้ก้าวหน้าต่อความเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรนั้น ๆ (ขวัญชนก โตนาถ และคณะ, 2557) การบริหารของเจ้าอาวาสจึงต้องมีภาวะผู้นำ ปรับพฤติกรรม และลักษณะของตนเองให้เหมาะสมโดยคำนึงพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ สถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการพัฒนา วัด เช่น สภาพความกดดันทางภาวะเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในยุคข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาด้านเทคโนโลยี ความต้องการทางสังคม สภาพโลกไร้พรมแดน ตลอดจนนโยบายทางการเมืองและทิศทางของสังคม (อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์, 2554)

ในสถานการณ์ของเจ้าอาวาสปัจจุบันที่มีบทบาทในฐานะ “หัวหน้าปกครองดูแลกิจการภายในวัด” ที่ต้องบริหารภายใต้ความเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็ว คำถามหลักที่สำคัญก็คือ เจ้าอาวาสจะต้องเข้าไปบริหารจัดการอย่างไร เพื่อให้กลุ่มคนต่าง ๆ ทั้งพระภิกษุและฆราวาสอยู่กันอย่างมีความสุข และยอมรับได้ต่อการบริหารจัดการของเจ้าอาวาส เพื่อที่จะแก้ปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีภาวะผู้นำที่เหมาะสมในองค์กรของตนและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพและบทบาทของความเป็น “พระภิกษุ” ตามกรอบพระวินัยและนำคุณสมบัติภาวะผู้นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพอย่างสูงสุดต่อองค์กร

เจ้าอาวาสจึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการเป็นผู้นำด้านการบริหารกิจการภายในวัดของตนตามกฎหมายของคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม คำสั่ง ข้อบังคับมหาเถรสมาคม ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน หากเจ้าอาวาสที่มีภาวะผู้นำสูงย่อมสามารถช่วยให้วัดมีการจัดการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามที่เป้าหมายตั้งไว้ได้ โดยการบริหารจัดการวัดในปัจจุบันสามารถทำได้หลายวิธี เช่น “การฝึกอบรม การสัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรจิตใจ อารมณ์และสังคม รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การมีทักษะในการบริหารงานและการมีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน” (พระครูใบฎีการุ่งศักดิ์ ปภาโส (พลธร), 2563)

อย่างไรก็ดี ในปัจจุบัน บางวัดยังไม่สามารถบริหารกิจการภายในวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยได้ เห็นได้จาก สำนักงานพระพุทธศาสนา (2560) ได้วิพากษ์สังคมพระสงฆ์ว่า “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดนั้น ยังเกิดปัญหาด้านการปกครองและการสื่อสารที่ยังไม่ทั่วถึง...ที่เห็นได้ชัด คือ การขาดความร่วมมือระหว่างชุมชนกับวัดและขัดแย้งกัน ปัญหาเรื่องของอบายมุขสิ่งเสพติดให้โทษ ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน กิจวัตรของสงฆ์ที่ควรปฏิบัติยังขาดตกบกพร่อง ผู้นำยังไม่เป็นแบบอย่างที่เหมาะสมเท่าที่ควร”

ฉะนั้นแล้ว บทความนี้ ผู้เขียนได้ศึกษาและวิเคราะห์ถึงภาวะผู้นำที่ต้องจัดการบริหารให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและการบริหารซึ่งเอื้อต่อการดำเนินชีวิตในยุคการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร บทความนี้ ผู้เขียนจึงได้กำหนด





กรอบการศึกษาเอาไว้ 3 ประเด็นคือ 1. แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าอาวาส 2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และ 3. วิเคราะห์ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในศตวรรษที่ 21

แนวคิดเกี่ยวกับเจ้าอาวาส

ความหมายของเจ้าอาวาส

คำว่า “เจ้าอาวาส” หมายความว่า สมภารวัด, หัวหน้าสงฆ์ในวัด มีอำนาจและหน้าที่ปกครองดูแล อำนวยการกิจการทุกอย่างเกี่ยวกับวัด (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) ดังนั้น เจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าปกครองดูแลวัด (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, ป.ธ. 9 ราชบัณฑิต, 2551)

เจ้าอาวาส คือ ผู้มีอำนาจสูงสุดในวัด และเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการพระศาสนาอย่างยิ่งใหญ่ เพราะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองวัด บำรุงรักษา จัดกิจการและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี เนื่องจาก วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล คือ บุคคลตามกฎหมาย ดังความว่า “ให้ถือว่าพระภิกษุซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์และไวยาวัจกร เป็นเจ้าพนักงานตามความในประมวลกฎหมายอาญา” ตำแหน่งเจ้าอาวาสจึงเป็นตำแหน่งสำคัญยิ่ง (กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) โดย พระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

1. มีพรรษา 5 และ
2. เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้น (กฎหมายแพ่ง มาตรา 24 พ.ศ. 2541, ส่วนที่ 5 ข้อ 26)

ในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสนอกจากพระอารามหลวงในตำบลใด ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะอำเภอ รอง เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าสังฆัด ถ้าไม่มีรองเจ้าคณะอำเภอ ไม่มีรองเจ้าคณะตำบล ให้เจ้าคณะอำเภอเลือกเจ้าอาวาสในตำบลนั้นรวมกันทั้งหมด ไม่น้อยกว่า 3 รูป ร่วมกันพิจารณาเลือก พระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตาม ข้อ 6 และข้อ 26 แล้วให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะจังหวัดพิจารณา แต่งตั้ง (กฎหมายแพ่ง มาตรา 24 พ.ศ. 2541, ส่วนที่ 6 ข้อ 27)

ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสนั้นดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วยให้เจ้าคณะอำเภอ รายงานเสนอเจ้าคณะภาค เพื่อเจ้าคณะภาคพิจารณาแต่งตั้ง ในส่วนเจ้าอาวาสพระอารามหลวงนั้น พระภิกษุ จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในกรุงเทพมหานคร ต้องมีคุณสมบัติโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

1. มีพรรษาพ้น 10
2. เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ และ
3. มีสมณศักดิ์
 - ก) ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นราช สำหรับพระอารามหลวงชั้นเอก
 - ข) ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท
 - ค) ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี

ในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามข้อ 6 และข้อ 29 หรือข้อ 30 แล้วแต่กรณี เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อบริหารจัดการ

ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ตามข้อ 29 หรือข้อ 30 แล้วแต่กรณี ดำรง ตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะภาคเป็นผู้ดำเนินการ (กฎหมายแพ่ง มาตรา 24 พ.ศ. 2541), ส่วนที่ 6 ข้อ 27)





หน้าที่ของเจ้าอาวาส

เจ้าอาวาสนับเป็นพระสงฆ์ที่มีความสำคัญมากที่สุดที่มีความรับผิดชอบสูงสุด ดังที่พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน) (2548) ได้ให้เหตุผลว่า “เจ้าอาวาสจัดเป็นพื้นฐานที่สำคัญของตำแหน่งผู้ปกครองสงฆ์ทุกตำแหน่งเป็นเครื่องพิสูจน์และรับรองความสามารถของตำแหน่งปกครองสงฆ์ทั้งหลายได้อย่างดี คือ ถ้าเป็นเจ้าอาวาสได้ดี ก็มีหวังที่จะเป็นเจ้าคณะตำบล หรือเจ้าคณะต่าง ๆ ได้ดี” ฉะนั้นเจ้าอาวาสจึงมีหน้าที่ในการเป็นผู้นำในด้านการปกครอง กำกับดูแล ความเรียบร้อยภายในวัดที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่ให้มีความเป็นเรียบร้อยดีงาม ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม และกฎหมายทางสังคม และเพื่อให้เกิดความผาสุกและความดีงามแก่หมู่สงฆ์ จึงได้มีกฎหมายคณะสงฆ์ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสไว้ในมาตรา 37 โดยมีหน้าที่ดังนี้ คือ

1. การบำรุงรักษาวัด จัดกิจกรรมและศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี กล่าวคือ การจัดการศาสนสมบัติของวัดโดยใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด
2. การปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีการพักอาศัยอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎของมหาเถรสมาคม และข้อบังคับระเบียบ รวมถึงคำสั่งของมหาเถรสมาคม หมายความว่า เจ้าอาวาสมีอำนาจในสั่งให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ซึ่งไม่อยู่ในโอวาทออกไปเสียจากวัด รวมไปถึงให้ทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษ ในเมื่อบรรพชิตและคฤหัสถ์นั้นประพฤติผิด
3. เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอน พระธรรมวินัย แก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ โดยการจัดตั้งสำนักศาสนศึกษา แผนกบาลีและแผนกธรรม หรือการมอบโอกาสให้พระภิกษุสงฆ์ได้ไปเรียนหรือศึกษายังวัดใกล้เคียงที่มีสำนักศาสนศึกษา
4. ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล โดยการอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลพิธีต่าง ๆ เช่น การสร้างหรืออำนวยความสะดวกสำหรับการบำเพ็ญกุศลศพ เป็นต้น

อำนาจของเจ้าอาวาส

อำนาจเจ้าอาวาส หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปการะแก่การปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสเพื่อให้งานที่ปฏิบัติเป็นไปด้วยดี เป็นสิ่งที่มีคู่กับหน้าที่ของเจ้าอาวาส มีไว้เพื่อใช้บังคับบัญชาผู้อยู่ในบังคับบัญชาโดยเฉพาะเกี่ยวกับบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น โดยอาศัยมาตรา 38 ได้ให้อำนาจแก่เจ้าอาวาสดังนี้

1. ห้ามบรรพชิตและคฤหัสถ์ ซึ่งมีได้รับอนุญาตจากเจ้าอาวาสให้เข้าไปอยู่อาศัยในวัดได้
2. หากบรรพชิตและคฤหัสถ์ไม่ตั้งตนอยู่ในโอวาทของเจ้าอาวาส ๆ มีอำนาจในการให้ออกหรือไล่ออกไปจากวัดนั้นได้
3. เจ้าอาวาสมีอำนาจในการสั่งให้บรรพชิตหรือคฤหัสถ์ที่อาศัยอยู่ในวัด ให้ทำงานภายในวัดนั้นได้
4. เจ้าอาวาสมีอำนาจในการสั่งทำทัณฑ์บนหรือให้ขอขมาโทษ เมื่อพระภิกษุผู้ใดปกครองทำผิดคำสั่งของเจ้าอาวาส ซึ่งสั่งโดยชอบด้วยพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของมหาเถรสมาคม (พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), 2540)

กล่าวได้ว่า เจ้าอาวาส หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าปกครองดูแลวัด โดยมีหน้าที่ในการเป็นผู้นำในด้านการปกครอง กำกับดูแล ความเรียบร้อยภายในวัดที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่ให้มีความเป็นเรียบร้อยดีงาม ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคม และกฎหมายทางสังคม และเพื่อให้เกิดความผาสุกและความดีงามแก่หมู่สงฆ์





แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารทุกองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีอยู่ในตัวของผู้บริหาร โดยมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำหลายมุม ดังต่อไปนี้

กิแอมแมททีโอส์ (Giammatteo, 1981) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่เหมาะสมไม่ใช่เป็นผู้สั่งการหรือควบคุมเท่านั้น แต่จะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร สิ่งนั้น คือ การแสดงออกของความเป็นผู้นำของคน ๆ นั้น ได้แก่ การสร้างและธำรงรักษากลุ่มไว้ได้ มีการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ช่วยให้อำนาจเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้าใจง่าย เพื่อให้กลุ่มร่วมมือกันทำงานไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น ในขณะที่ ดาฟท์ (Daft, 2003) มองว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposed)

จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึงคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลหรืออำนาจของตนบริหารและปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ โดยได้รับการยอมรับและการยกย่องจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำของกลุ่มมีอำนาจในการกระตุ้นชี้นำ และผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ผู้นำมีส่วนสำคัญในการนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีส่วนสำคัญ ดังนี้ (การดี อนันต์นาวิ, 2551)

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้
2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน
3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้
4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด

ในขณะที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า

1. เป็นผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน เป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
2. เป็นผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. เป็นผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม ปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกเป็นการช่วยให้หน้าที่บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานตามภารกิจขององค์กรให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ที่มีการกำหนด โดยผู้นำจะต้องเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มสมาชิกให้มีความสามัคคี รู้จักรับผิดชอบการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร รวมถึงกระตุ้นความสามารถต่าง ๆ ออกมาใช้ประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในองค์กร มีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารสามารถโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มกำลัง และเป็นหลักยึดหรือศูนย์รวมเมื่อองค์กรเกิดปัญหาต่าง ๆ ได้





วิเคราะห์ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในศตวรรษที่ 21

ประเด็นที่สำคัญในเบื้องต้น ก็คือ การที่จะต้องตอบคำถามว่า ยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคเช่นไร คำตอบก็คือ “ศตวรรษที่ 21 ถือว่ามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และเป็นไปอย่างรวดเร็ว เศรษฐกิจอุตสาหกรรมในอดีต ถูกแทนที่ด้วยเศรษฐกิจและบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้ และนวัตกรรม” (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2557) คำถามคือ จะเกิดอะไรขึ้นบ้างในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่ง มาร์ติน เจ (2557) ได้ให้คำตอบนี้ไว้อย่างน่าสนใจว่า “ค่อนข้างจะเป็นในทางลบ” ที่เขากล่าวเช่นนั้น ก็เพียงเพื่อกระตุ้นให้สังคมตระหนักและหาแนวทางแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ เช่นเดียวกับ ประเวศ วะสี (2545) ที่เห็นว่า “วิถีชีวิตของมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 จะมีปัญหามากขึ้นอันสืบเนื่องมาจากกิเลสและอวิชชา”

ดังนั้น เจ้าอาวาสในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเผชิญกับความท้าทายในการบริหารและปกครองวัดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน พร้อมกับการรักษาความเป็นภิกษุและปฏิบัติตามพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด จึงนำไปสู่การแสวงหาคำตอบว่า เจ้าอาวาสควรมีคุณสมบัติที่เป็นผู้นำอย่างไร จึงจะทำให้พระภิกษุ สามเณร คฤหัสถ์ ที่ตนปกครองอยู่เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

การวิเคราะห์ถึงภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ ผู้เขียนได้สังเคราะห์ความรู้จากเอกสารปฐมภูมิ คือ พระไตรปิฎก และนักวิชาการทั้งทางด้านพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ เพื่อให้ได้ตัวแบบให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของเจ้าอาวาส ซึ่งจากการศึกษาพบว่า เจ้าอาวาสควรมีคุณสมบัติภาวะผู้นำ 7 ประการ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ท้ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน เจ้าอาวาสจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้เจ้าอาวาสถือเป็นตัวแปรสำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ การตัดสินใจในแง่ของการบริหารต่าง ๆ เพราะเจ้าอาวาสเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารปกครองวัดและอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและชุมชนมากที่สุด โดยจะต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำ คือจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การเป็นผู้มองลึก นึกไกล และใจกว้าง

ประเด็นที่ผู้เขียนสนใจก็คือ เจ้าอาวาสควรมีวิสัยทัศน์ในมิติของการมองลึก นึกไกล ใจกว้างอย่างไร คำตอบก็คือ ต้องเป็นการฝึกการมองในมิติใหม่ที่ไม่ใช่เป็นการมองประโยชน์เฉพาะหน้าของตน แต่เป็นการมองแบบเชื่อมโยงไปยังทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพระภิกษุ สามเณร รวมถึงคฤหัสถ์ และสิ่งแวดล้อมตามหลักอริยปัจจยตา นี่คือการมองกว้าง คิดไกลที่เกิดจากการเห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ รวมกัน สามารถสืบสาวตามเหตุปัจจัยเพื่อเข้าใจต่อสถานการณ์ปัจจุบันและกำหนดอนาคตได้ และใฝ่สูง หมายถึง เจ้าอาวาสควรมีความใฝ่สูงในสิ่งที่ดีงาม สร้างสรรค์พัฒนาวัดและสังคมให้มีความร่มเย็นเป็นสุข ซึ่งการพัฒนาวัดจะต้องตอบโจทย์ในชีวิตของสังคมในมิติต่าง ๆ ได้

2. การเป็นเนติแบบแก่ภิกษุสามเณร เจ้าอาวาสจำเป็นต้องมีอาภักดิ์กับภิกษุสามเณร มีมารยาทและข้อวัตรปฏิบัติตามแบบแผนของสมณะตามพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้า โดยรักษาข้อปฏิบัติที่ทำให้ถึงความบริสุทธิ์ 4 ประการ คือ

1. ความสำรวมในพระปาฏิโมกข์ (ปาติโมกข์สังวรศีล) คือ การละเว้นข้อที่พระพุทธเจ้าทรงห้าม ทำตามข้อที่ทรงอนุญาตภายใต้สิกขาบทตามสถานภาพของความเป็นพระอย่างเคร่งครัด

2. ความสำรวมอินทรี (อินทรีสังวรศีล) คือ การใช้สติสัมปชัญญะสำรวม ระวัง ควบคุมอายตนะภายใน ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กายและใจ ที่รับอารมณ์ภายนอกเข้ามาไม่ให้เกิดเป็นทาสของความอยาก ในรูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส และธรรมารมณ์





3. การเลี้ยงชีพโดยทางที่ชอบ (อาชีวนิพัทธศาสตร์) คือ การไม่ทำทุจริตในทุกกรณี ประกอบสัมมาชีพบนพื้นฐานของพระธรรมและพระวินัย ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายคณะสงฆ์ กฎหมายบ้านเมืองและพระธรรมวินัย บริหารและจัดการทุกอย่างภายในวัดของด้วยความชอบธรรม

4 การใช้ปัญญาพิจารณา (ปัจเจกสันนิสิตศาสตร์) คือมีปัญญารู้แจ้งโลกตามความเป็นจริง (อง.ปญจก. 22/232/374-375) คุณสมบัติข้อนี้เป็นหลักการที่พระพุทธองค์ตรัสย้ำในเกือบทุกพระสูตรที่กล่าวถึงเจ้าอาวาส โดยตรัสว่า “เจ้าอาวาสผู้เป็นอภินิหารเป็นผู้ที่ควรยกย่อง เป็นที่เคารพของหมู่คณะและทำวัดให้งาม” (อง.ปญจก. 22/231-233/373-375)

3. การสร้างแรงจูงใจ แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายใต้ตัวของบุคคลที่ผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย (Walters, 1987) กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือแรงจูงใจเป็นเหตุผลของกระตือรือร้น นอกจากนั้นแรงจูงใจเป็นสภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม (Loudon & Bitta, 1988) ทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจของเจ้าอาวาสในฐานะเป็นผู้นำของวัด สามารถกระทำได้ด้วย

1. การสร้างแรงจูงใจภายใน เจ้าอาวาสควรใส่ใจ สนใจ และมองเห็นคุณค่าบุคลากรภายในวัดของตน ไม่ต้องย่ำค่าพระภิกษุสามเณร ฉลาดในการใช้คำพูดในเวลาสั่งสอนภิกษุในวัดและคฤหัสถ์ (อง.ปญจก. 22/231/373) ต้องฝึกใช้คำพูดที่งดงาม สื่อสารได้เข้าใจ การกล่าวสั่งสอนต้องเป็นไปด้วยความหวังดี ปราศจากดีและความเจริญในพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ

2. การสร้างแรงจูงใจภายนอก เจ้าอาวาสซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำของวัดนั้นจะต้องเป็นการแสดงออกถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นให้พระภิกษุ สามเณรภายในวัดด้วยวิธีต่าง ๆ ด้วยการให้คำยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล ส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีและความพึงใจแก่พระภิกษุ สามเณรภายในวัดของตน โดยการให้รางวัลตอบแทนที่ดีนั้นต้องสามารถตอบสนอง ความต้องการขั้นพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งจะต้องจัดสรรอย่างเป็นธรรม (Equitable Distribution)

4. การมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม การที่จะมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมได้นั้นต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งในปัจจุบันแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ 1. การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมบาลี 2. การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และ 3. การศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งในปัจจุบันถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักในพระพุทธศาสนา ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) และ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (มมร.)

จะอย่างไรก็ดี การเรียนรู้วิทยาการหรือวิชาการสาขาต่าง ๆ ควรที่จะสอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลงและให้เป็นไปตามความคาดหวังบรรทัดฐานของสังคมไทย

อาจมีคำถามว่า แท้ที่จริงแล้วการเรียนรู้ทางโลกอย่างหนึ่งจะไม่เป็นการขัดแย้งกับ “ทฤษฎีใบไม้กำมือเดียว” ของพระพุทธเจ้าหรือไม่ ที่ทรงตรัสสอนในเรื่องแค่เพียง “ทุกข์กับการดับทุกข์เท่านั้น” (ม.ม. 12/286/2507) และจากพุทธพจน์นี้เอง จึงเป็นที่มาของการวิพากษ์สังคมสงฆ์ของ อ. สุจินต์ บริหารวนเขตต์ ที่ได้นำเสนอประเด็นเรื่อง “พระ ดร. พระเรียนหนังสือทางโลก บวชทำไม” ดังที่ท่านวิจารณ์ว่า “ก่อนอื่นต้องรู้จักคำว่า บวช บวชทำไม บวชเพื่ออะไร ละทิ้งโลกาภิเลสเพื่อรู้แจ้งอริยสัจธรรม นี่คือจุดประสงค์ของการบวช แต่บวชแล้วเรียนวิชาทางโลก แล้วบวชทำไม แล้วใครต้องการเป็นดร. ดร. ท่านพระอานนท์ หรือ ดร. ท่านพระมหากัสสปะ ท่านพระเถระเหล่านั้นเรียนวิชาทางโลก เป็น ดร. ไหม ไม่เลย” (ชมรมบ้านธัมมะ มศพ., 2563)

ในประเด็นนี้ พุทธศาสนิกชนควรเปิดใจในการมองเห็นถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ทางโลก ว่าแท้ที่จริงมีวัตถุประสงค์ที่สามารถนำมาประยุกต์และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนาอย่างไร เพราะในความเป็น





จริงแล้ว การเรียนรู้องค์ความรู้ของศาสตร์สมัยใหม่ แม้จะไม่ได้เป็นการมุ่งพัฒนาอุดมคติสูงสุดทางพระพุทธศาสนา คือ พระนิพพาน แต่ก็ยังสามารถนำตัวองค์ความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชีวิตทั้งในระดับปัจเจกชนและสังคมได้ ซึ่งการที่เจ้าอาวาสเป็นผู้มีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม ย่อมที่จะนำพาองค์กรหรือวัดที่ตนปกครองอยู่ไปสู่ทิศทางที่พัฒนายิ่งขึ้น ดังที่ พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) (2527) ได้กล่าวเน้นย้ำว่า “การศึกษาวชิการสมัยใหม่ย่อมเป็นประโยชน์แก่พระสงฆ์นั้นเอง ในการที่จะเข้าใจโลกและชีวิต แล้วสะท้อนไปสู่การเข้าใจธรรม ช่วยให้ศึกษาธรรมได้ผลดียิ่งขึ้น” วิชาการที่เจ้าอาวาสได้รับการศึกษานั้น จะเป็นบาปฐานที่สร้างเสริมสติปัญญาให้รู้จักสิ่งที่อยู่แวดล้อมตนดีขึ้น เป็นอุปกรณ์สำหรับช่วยให้สามารถบริหารจัดการได้ และวิชาการเหล่านั้นเป็นสิ่งที่จะมานำมารองรับในทางพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น

5. การยืดหยุ่นและปรับตัว คุณสมบัติที่สำคัญของเจ้าอาวาสที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ การที่มีสมรรถนะในการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Digital disruption) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นต้น

การทำหน้าที่เป็นเจ้าอาวาสในฐานะผู้นำของวัดที่ตนปกครองอยู่นั้น ไม่ควรยึดตนเองเป็นที่ตั้งหรือศูนย์กลาง เอาตนเองเป็นนักพิพากษาแห่งความถูกต้อง ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กรหรือในวัดของตน จนถึงขนาดที่ว่า แตกความสามัคคี ทั้งเจ้าอาวาสและพระภิกษุสามเณร ไม่ยอมทำสังฆกรรมร่วมกัน เช่น ลงอุโบสถ ทำปวารณา เป็นต้น การแตกแยกดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความอ่อนแอของการปกครองของเจ้าอาวาส

ด้วยเหตุนี้ เจ้าอาวาสควรปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการวัดให้สอดคล้องกับยุคสมัย ทั้งนี้อาจมีคำถามว่า “การปรับเปลี่ยนการบริหารจากการยึดถือและกฎเกณฑ์เดิม จะไม่ทำให้สูญเสียความระเบียบแบบแผนหรือไม่อย่างไร” คำตอบก็คือ การบริหารจัดการวัดควรมีลักษณะการยืดหยุ่น หากคงยึดหลักการหรือแบบแผนในกรอบแบบเก่าดั้งเดิม ถ้าสมัย ก้าวจะทำได้หรือองค์กรหรือวัดของตนไม่เกิดการพัฒนา หยุดนิ่ง หรือล้าหลังไปได้ ตัวอย่างเช่น การแสดงพระธรรมเทศนาในวันเสาร์และวันอาทิตย์ตามวันหยุดการทำงานของสากลนิยม เป็นต้น หรืออาจจะจัดรูปแบบแสดงพระธรรมเทศนาผ่านสื่อสังคม (Social media) เช่น ยูทูบ (Youtube), ทิกต็อก (Tiktok) หรือแบบอื่น ๆ ที่พุทธศาสนิกชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย

6. การเรียนรู้พฤติกรรม เนื่องจากการพระภิกษุ สามเณรที่อาศัยอยู่ในวัดที่ตนปกครองอยู่ มีความหลากหลายของช่วงวัย ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ฉะนั้นเจ้าอาวาสควรที่จะต้อง “ตระหนัก” และ “ทำความเข้าใจ” เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ที่ถือว่าเป็นปัญหาหลักที่สำคัญในการที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้นำและบุคลากรในองค์กรได้ ซึ่งสาเหตุหลักที่สำคัญก็คือ การไม่เข้าใจและไม่รับรู้ธรรมชาติของช่วงวัยต่าง ๆ โดยทั้งสองฝ่ายควรที่จะมีการพูดคุย ปรับตัวเข้าหากัน มีการยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ฝ่ายที่เป็น “ผู้นำ” ก็ควรวางตัวให้สมกับ “ฐานะ” ฝ่ายที่เป็นพระภิกษุ สามเณร ก็ควรทำตัวให้น่าเคารพ ซึ่งหลักการเหล่านี้จะช่วยให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีขึ้น เมื่อพระภิกษุ สามเณรเข้ามาอาศัยและสังกัดในวัดแล้ว ผู้นำหรือเจ้าอาวาสก็ควรทำหน้าที่คอย “ประคอง” ไม่ใช่ “ปกครอง” กล่าวคือ ดูแลในลักษณะ “พ่อประคองลูก”

7. การมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ความเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลของโลกที่กำลังก้าวเข้าสู่ยุคปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI (Artificial Intelligence) เทคโนโลยีที่ปรากฏ คือ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต สื่อดิจิทัล และเครือข่ายทางสังคมต่าง ๆ นับได้ว่ามีผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในโลกปัจจุบันอย่างกว้างขวางและรวดเร็วที่สุด พระภิกษุสามเณรซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมโลกก็ได้รับผลอิทธิพลและผลกระทบอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้





คำถามมีว่า เราจะรักษาสถานภาพและบทบาท “ความเป็นภิกษุสามเณร” ที่กำลังถูกคุกคามและเผชิญกับความท้าทายจากเทคโนโลยีได้อย่างไร ซึ่งการตอบเจตน์ดังกล่าวนั้นเป็นสิ่งที่มีผู้นำหรือเจ้าอาวาสควรวางแผนและกำหนดทิศทางเพื่อที่จะรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวให้สอดคล้องกับความเป็นพระสงฆ์ที่พระพุทธเจ้าทรงออกแบบไว้และเป็นการรักษาศรัทธาของพุทธศาสนิกชนไว้ หากเช่นนั้นแล้ว องค์การหรือวัดที่ตนปกครองอยู่ก็ได้รับผลกระทบและถูกลดทอนคุณค่าจากภัยคุกคามจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้

การมีทักษะทางเทคโนโลยีก็เพื่อที่จะทำให้อำนาจหรือเจ้าอาวาสสามารถปรับให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลเพื่อให้สามารถปรับตัวและควบคุมพฤติกรรมพระภิกษุสามเณรควบคุมและสอดส่องพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับสมณสาธูป ด้วยเหตุผล คือ

1. การรักษาภาพลักษณ์ที่ดี เจ้าอาวาสควรรู้เท่าทันการประทุพติปฏิบัติตนของภิกษุสามเณรในวัด โดยคอยสอดส่องพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยี และคอยพรัสอนถึงการรักษาภาพลักษณ์ของภิกษุสามเณรทั้งในโลกออนไลน์และโลกความจริงด้วยการเรียนรู้และการพัฒนาสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีวิจารณญาณที่เหมาะสม คิดก่อนโพสต์และแชร์ ไม่โพสต์ภาพหรือข้อความที่อาจจะเป็นผลกระทบต่อภาพลักษณ์ในองค์กรของสงฆ์ ดังที่พระธรรมโกศาจารย์ (2548) ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของพระสงฆ์ไว้ว่า “พระภิกษุสงฆ์รวมถึงสามเณรในปัจจุบันส่วนมากจะมีการใช้โซเชียลมีเดียไปในทางที่ไม่เหมาะสมต่อสมณภาวะหรือไม่เหมาะสมต่อสมณสาธูป จนสร้างความไม่สบายใจแก่พุทธศาสนิกชนบางกลุ่มจนมีการร้องเรียนดังปรากฏที่เป็นข่าว”

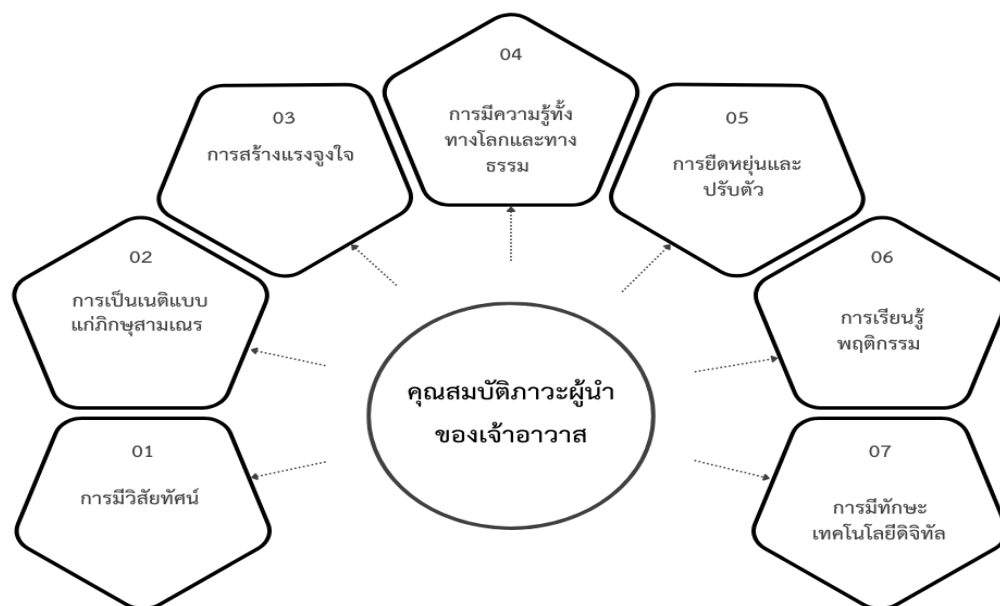
2. สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับองค์กร เทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้พฤติกรรมสื่อสารเปลี่ยนไป ส่งผลให้เจ้าอาวาสต้องเผชิญกับความท้าทายและการปรับตัวในกระบวนการจัดการบริหารวัด โดยเจ้าอาวาสจะต้องนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาผ่านสื่อสังคม ซึ่งเครื่องมือออนไลน์ที่มีปรากฏอย่างหลากหลายบนโลกอินเทอร์เน็ตนี้ ล้วนเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาวัดของตนให้มีความก้าวหน้าและเป็นตัวช่วยในการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น สอดรับกับพระมหาวิรุฬห์ วิโรจน์ นิลเพ็ชร (2562) ได้กล่าวถึงการพัฒนาผู้นำในการบริหารจัดการวัดว่า “ถ้าหากว่าเป็นบุคลากรในวัด มีความจำเป็นที่ผู้นำองค์กรควรสนับสนุนให้เข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ง่ายเช่นกัน เพื่อบุคลากรเหล่านั้นสามารถนำความรู้จาก Internet มาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพทันกับยุคสมัย โดยมีการอบรมและแนะนำถึงคุณค่าของการใช้ มากกว่าปิดกั้นศักยภาพตั้งแต่ยังไม่ให้ลองทำ”

กล่าวโดยสรุปในภาพรวมของการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในศตวรรษที่ 21 เป็นการแสวงหาเครื่องมือหรือคู่มือเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เจ้าอาวาสบริหารจัดการวัดให้ทันสมัย ที่เป็นยุคแห่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลและทรัพยากรอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งเจ้าอาวาสในฐานะที่มีบทบาทในการปกครองและการบริหารวัดควรที่สามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยนำคุณสมบัติของภาวะผู้นำ ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การเป็นเนติแบบแก่ภิกษุสามเณร การสร้างแรงจูงใจ การมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม การยืดหยุ่นและปรับตัว การเรียนรู้พฤติกรรม และการมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ความรู้

บทความเรื่อง “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในศตวรรษที่ 21” ทำให้ได้รับคำตอบที่น่าสนใจก็คือ คุณสมบัติภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส ดังโมเดลที่แสดงได้ดังนี้





จากภาพเกี่ยวกับคุณสมบัติภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสข้างบนนั้น ถือได้ว่าเป็น “ตัวแบบ” ที่ผู้เขียนได้ออกแบบขึ้นมาเพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างทางเลือกในการจัดการบริหารกับปัญหาและวิกฤติการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กรของตนเอง ซึ่งจากกรอบที่แสดงสะท้อนให้เห็นถึงตัวแบบของคุณสมบัติภาวะผู้นำ 7 ประการ ได้แก่ 1. การมีวิสัยทัศน์ โดยเจ้าอาวาสควรมีความสามารถในการวางแผนและมองการณ์ไกลเพื่อการพัฒนาวัดและกิจกรรมต่าง ๆ 2. การเป็นเนติแบบแก่ภิกษุสามเณร ซึ่งควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกรอบของพระวินัย 3. การสร้างแรงจูงใจ โดยการให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของภิกษุสามเณร ตลอดจนให้การชมเชยรางวัลตอบแทน 4. การมีความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมเพื่อการดำเนินงานจัดการบริหารวัดให้มีประสิทธิภาพ 5. การยืดหยุ่นและปรับตัวสามารถจัดการสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ 6. การเรียนรู้พฤติกรรมโดยการวางตัวให้เหมาะสมกับบทบาทและดูแลในลักษณะพ่อปกครองลูกแทนการปกครอง และ 7. การมีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารและสื่อสาร

บทสรุป

งานเขียนเรื่อง “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในศตวรรษที่ 21” นี้ ในเบื้องต้น ผู้เขียนได้กำหนดในการศึกษาต่อประเด็นแนวคิดเกี่ยวกับเจ้าอาวาส แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และขั้นตอนสุดท้าย ผู้เขียนจึงได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้ตัวแบบที่สำคัญในการนำมาสร้างกรอบของตัวชี้วัดคุณสมบัติภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส และจากการศึกษาทำให้พบคำตอบที่น่าสนใจ คือ

ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้นำจะต้องมีตัวชี้วัดภาวะผู้นำ 7 ประการ ประกอบด้วย 1. การมีวิสัยทัศน์โดยการมองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง 2. การเป็นเนติแบบแก่ภิกษุสามเณรจากความร่วมมือในพระปาฏิโมกข์ ความสามัคคีธรรม การเลี้ยงชีพโดยทางที่ชอบ มีปัญญารู้แจ้งโลกตามความเป็นจริง 3. การสร้างแรงจูงใจภายในและภายนอก 4. การมีความรู้ทั้งทางโลกจากการเรียนรู้วิทยาการสมัยใหม่เพื่อเป็นฐานรองรับส่งเสริมพระธรรมวินัยและการมีความรู้ทางธรรมจากการศึกษาพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้า 5. การยืดหยุ่นและปรับตัวด้วยวิธีการบริหารจัดการวัดควรมีลักษณะการยืดหยุ่น หากคงยึดหลักการหรือแบบแผนในกรอบแบบเก่าดั้งเดิม ล้าสมัย 6. การเรียนรู้พฤติกรรมโดยการยอมรับความแตกต่างระหว่างวัย เรียนรู้และเปิดใจกว้างเพื่อสร้างความพันธ์ที่ดี และ 7. การมีทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีอย่างระมัดระวัง รอบคอบ





เพื่อที่จะรักษาภาพลักษณ์องค์กรของตน และใช้ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีสำหรับการพัฒนาองค์กร ฉะนั้น เป็นที่ประจักษ์ชัดว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 กำลังเผชิญหน้ากับความท้าทายในมิติต่าง ๆ ซึ่งการปรับตัวให้สอดคล้องกับวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นของผู้นำย่อมส่งผลโดยตรงต่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำทั้ง 7 ประการข้างต้น จัดเป็นตัวชี้วัดที่สร้างความสำเร็จและส่งผลเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรที่เจ้าอาวาสปกครองอยู่

เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ขวัญชนก โตนาถ. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*. 16(4), 131 -140.
- ชมรมบ้านธัมมะ มศพ. (2563). *พระดร. พระเรียนหนังสือทางโลก บวชทำไม*. สืบค้น 3 มีนาคม 2567, จาก <https://www.facebook.com/dhammahomefellowship/photos/a.535821843237207/1659011724251541>
- ประเวศ วะสี. (2545). *วิถีนุชนิยมในศตวรรษที่ 21 : สู่ภพภูมิใหม่แห่งการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.
- พระครูใบฎีการุ่งศักดิ์ ปภาโส (พลธร). (2563). ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการบริหารกิจการงานคณะสงฆ์วัดในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 16(2), 1-11.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). (2540). *เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2551). *พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ ชุดคำวัด* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- พระธรรมโกศาจารย์. (2548). *การเผยแผ่เชิงรุก*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *สู่การศึกษาแนวพุทธ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ.
- พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน). (2548). *ธรรมญาณนิพนธ์ : 100 ปี พระพุทธวรญาณ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระมหาวิรุฬ วโรจโน นิลเพ็ชร. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารจัดการวัดตามแนวพุทธศาสตร์สู่ศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการแสงอีสาน*, 16(2), 681-693.
- พระราชวรมนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2527). *สถาบันสงฆ์กับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกลด์ คิมทอง
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2557). *ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 : ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มนต์ดีรี.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาเถรสมาคม (2541, 3 ตุลาคม). *กฎหมายเถรสมาคมฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ*. แฉลงการณคณะสงฆ์ เล่ม 86 ฉบับพิเศษ.





- มาร์ติน, เจ. (2557). *โลกแห่งศตวรรษที่ 21 [The Meaning of the 21st Century]*. (ภาพร, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: ประพันธ์สาส์น.
- สำนักงานพระพุทธศาสนา. (2560). *ข้อมูลสารสนเทศ ปี 2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ: ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ส.เอเชียเพลส (1989) จำกัด.
- อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุญ. (2554). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Daft, R.L. (2003). *Management*. (6th ed.). New York: Thomson, 2003.
- Giammatteo, M. C. (1981). *Forces on leadership*. Reston: National Association of Secondary School Principals.
- Loudon, D. & Bitta, A. (1988). *Consumer Behavior: Concepts and Applications*. New York. McGraw Hill.
- Walters, C.J. (1978). *Adaptive management of renewable resources*. New York: Mc Graw-Hill.





คำแนะนำสำหรับผู้เขียน รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

1.1 การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บ เปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด เช่น

1.1.1 กฤษฎา แซ่หลี่ (2562) กล่าวว่า...

1.1.2 ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา แซ่หลี่ (2562) ผลการวิจัยพบว่า...

1.1.3 Krisada Saelee (2019) explains to...

1.1.4 ... consistent with the research of Krisada Saelee (2019) the research results found...

1.2 การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บเปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน เครื่องหมายจุลภาค และปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

1.2.1 อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1.2.1.1 พระไตรปิฎกและอรรถกถา วงเล็บเปิด ชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า วงเล็บปิด แล้วตามด้วย วงเล็บเปิด มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จุลภาค ปีที่พิมพ์ วงเล็บปิด ตัวอย่างเช่น “ดุริยิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพศาลในภคะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก ” (อง.จตุกก. 21/31/37) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นต้น

1.2.1.2 ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

1.2.1.3 ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุนันท์ สุนนโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

1.2.1.4 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ธิดาวิมล หมั่นมีและคณะ, 2560)

1.2.1.5 กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

1.2.2 อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

2.2.1 ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2010)





2.2.2 ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมาย แอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

2.2.3 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2010)

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

2. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาไทย)

2.1 พระไตรปิฎก อรรถกถา ทุกเล่มให้อ้างอิงท้ายเล่มด้วยรูปแบบเดียวกันดังนี้

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.2 หนังสือ

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ/(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

2.3 บทความในหนังสือ

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อบรรณาธิการ(บรรณาธิการ)./ชื่อเรื่อง./ (เลขหน้าที่ย่าง)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

พระสุกิจ สุกนิณ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวีตร ว่องวิระ, ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

2.4 บทความในวารสาร

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่)./เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

จิตวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ, 3(1), 25-31.

2.5 บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน/ชื่อสารานุกรม/(เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).

วุฒิชัย มุลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).

2.6 หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์./วันที่/เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้า.

สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.

2.7 สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.





พระครูพิศิษฐ์ประทานภ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธ ในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.8 รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ (รายงานผลการวิจัย)./สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.9 สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ (ปีที่สัมภาษณ์, วัน เดือน)./ตำแหน่ง./ [บทสัมภาษณ์].

พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].

2.10 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง./ (ปีที่เผยแพร่)./ชื่อเรื่อง./สืบค้น วัน เดือน ปี./จาก/แหล่งที่มาของข้อมูล.

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.dhamma-thai.org/thailand/thailand.php>

2.11 ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อเรื่อง./ (พ.ศ., วันที่ เดือนที่ประกาศ)./ราชกิจจานุเบกษา./เล่ม ตอน./หน้า.

ข้อกำหนดกรมตำรวจ เรื่อง กำหนดชื่อและประเภทของวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและประเภทของรถที่ใช้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจสอบผู้ขับขี่. (2537, 13 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนพิเศษ 30 ง. หน้า 31.

2.12 หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์, วัน เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า.

ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เขียร์พระสอนศีลธรรม. ไทยรัฐ. น. 3.

3. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาอังกฤษ)

3.1 Tripitaka Commentary

The name of the institution of the scriptures./ (Year)./ Title of Tripitaka./ Location:/ Publisher.
Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). Thai Tripitaka. Bangkok: MCU Press.

3.2 Books

Author./ (Year)./ Title of the book./ (Edition ed.)./ Location:/ Publisher.

Hunt, E. K. & Lautzenheiser, M. (2015). History of Economic Thought (3rd ed.). New York: M. E. Sharpe.

3.3 Book Articles

Author./ (Year)./ Title of the chapter./ In Editor./ (Eds.)./ Title of the book./ (xth ed.) . / (pp-pp)/ Publisher.

Sparks, D. L. (2003). Environmental Soil Chemistry: An Overview. In Sparks, D. L. (Eds.),





Environmental Soil Chemistry (2nd Ed.). (pp. 1-42). Academic Press.

3.4 Encyclopaedia articles

Author./ (Year)./ Title of Article./ In Title of Encyclopaedia./ (Pages)./ Publisher.

Wasinsarakorn, W. (2004). Psychology and Developmental Psychology. In Encyclopedia of Education. Collected edition of specific issues, 4th rank (pp. 99-117). Thanat Printing Co., Ltd.

3.5 Journal Articles

Author./ (Year)./ Title of Article./ Title of Journal./ Volume(Issue), Pages-Pages.

Limprasert, P. (2022). The Research of Punishment Suspension of Buddhist Monk and Secular of The Criminal Justice in Thailand. Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology, 7(11), 37-53.

3.6 Newspaper

Author./ (YY, MM DD)./ Colum Name./ Title of Newspaper./ Pages.

Nanuam, W. (2023, January 4). Plans proceeding for joint petroleum production with Cambodia. Bangkok Post. p. 22.

3.7 Thesis and Dissertations

Author./ (Year)./ Title./ (Doctoral or Master's thesis or dissertation)./ Location./ Publisher.

Pittayawattanachai, P. (2019). An Analysis of Buddhism Propagation by using Buddhist Arts and Landscape of Cetiya-phum Monastery, Namphong District, Khonkaen (Doctoral dissertation). Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

3.8 Interview

Key Informant./ (YY, DD MM)./ Position./ (Interview).

Anuchid. P. (2022, 5 November). Director of the Research Institute. (Interview).

3.9 Website

Author./ (Year)./ Title/ Retrieved MM DD, Year./ from URL address.

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). Who Was The Buddha?. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.





ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า A4)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (อังกฤษ) (16 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 400 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ.....

ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation





บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง.....

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหาเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย.....

วัตถุประสงค์การวิจัย (18 pt)

- 1..... (16 pt)
- 2..... (16 pt)
- 3..... (16 pt)





วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. รูปแบบของการวิจัย, 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ, 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

ผลการวิจัย (18 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)
ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ (ถ้ามี)

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

ตัวแปร (10 pt)

คำอธิบายตาราง





อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

สรุปผลการวิจัยและองค์ความรู้ใหม่ (18 pt)

(16 pt) สรุปผลการวิจัยและระบุองค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล

ข้อเสนอแนะ (18 pt)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (16 pt) (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ (16 pt) (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป (16 pt) (ถ้ามี)

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์) (ถ้ามี)

(16 pt) ขอบขอบคุณแหล่งทุน และควรระบุเลขที่สัญญาทุนวิจัย ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2563 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายความเข้มแข็งทางจิตปัญญาของผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน





- ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.dhamma-thai.org/thailand/thailand.php>.
- ธิดิฐิ หนึ่งมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ, 3(1), 25-31.
- พระครูพิศิษฐ์ประทาน. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธ ในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ไทย ออฟเซต.
- พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วุฒิชัย มุลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).
- สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.
- Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). Who Was The Buddha?. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.
- James, C. (2013). Office markets & public policy. Chichester, West Sussex: Wiley.





Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (20 pt)

Name of Research Article (Thai) (18 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

Corresponding Author E-mail:..

Abstract (18 pt) (Not more than 400 words)

(16 pt) Objectives of this research were: 1.....
2.....and 3.....Populations and sample, research tools, Data collection, Data
analysis. Statistics used for data analysis.

Findings were as follows: (present only the most interesting research findings).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism; Buddhist Management; Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 400 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)





Introduction (18 pt) (should not be more than 4 paragraphs)

(16 pt) mention background of the research topic with brief history as how the topic develops with correct references.....

.....

.....

.....

(16 pt) mention problems leading to research directly to the point of the research and relate the matter to locations in which research is conducted on the common problems generally accepted and want them to be solved.....

.....

.....

.....

(16 pt) Review related at least 2 concepts and theories to be used as guideline for the research and/or theories related to the research topic with correct references of data sources.....

.....

.....

.....

(16 pt) Conclude to connect the matters to research questions and objectives of the research.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Research Objectives (18 pt)

1..... (16 pt)

2..... (16 pt)

3..... (16 pt)



(16 pt) Write to cover 5 sub-headlines: Research design, Populations and Samples and Key Informants, Research Instrument (quantitative and qualitative), Data Collection, (quantitative and qualitative) Data analysis (quantitative and qualitative), Statistics used to analyzed the data.

(16 pt) results of the research answer all objectives



Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Table 1 (Name of table (if any))

Table explanation.....

.....

.....

.....

.....

.....





Discussion (18 pt)

(16 pt) Discuss the research findings according to the research objectives (what is discovered? what is reflected? Is it related to at least two topics of the reviewed research works in chapter 2. Discuss them all with references of data sources.....

.....

.....

.....

.....

.....

Summary and New Knowledge (18 pt)

(16 pt) This section presents a summary of the research findings and identifies the new knowledge or synthesis that has been derived from the research, often structured as a model.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Recommendations (18 pt)

Policy Recommendations (16 pt) (if any)

.....

Operational Recommendations (16 pt) (if any)

.....

Recommendations for Next Research (16 pt) (if any)

.....

Acknowledgement (18 pt) (Put in the article in case the researcher was given fund to conduct research or the title of the article is not matched with the title of the research or the thesis) (if any)

(16 pt) Write the appreciation note to the funding source. The author should indicate the grant contract number of the research, for example, "I would like to express my deepest appreciation for funding resource from National Research Council Of Thailand, the fiscal year



References (18 pt)

This image shows a full page of handwriting practice paper. It features 20 horizontal rows. Each row is defined by two parallel dashed lines, creating a series of uniform gaps for letter height. The lines are evenly spaced across the entire page, providing a guide for consistent letter formation. There is no text or other markings on the paper.



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (อังกฤษ) (16 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 400 คำ)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

บทนำ (18 pt)

(16 pt) เขียนทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆในการเขียนบทความวิชาการ.....

.....

.....

.....

.....

.....





เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)
ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

สรุป (18 pt)

(16 pt)





เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt).....รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบAmerican Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (20 PT)

Name of Academic Article (Thai) (18 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

Corresponding Author E-mail:..

Abstract (18 pt) (Not more than 400 words)

(16 pt).....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 400 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: (Thai)



_____ (16 pt).

(16 pt).



Figure captions.



Table 1 (Name of table) (if any)

Table explanation.....

.....

.....

.....

.....

.....

Conclusion (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

References (18 pt)

(16 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA)

References in contents and at the end must be consistent.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

